



**VNiVERSiDAD  
D SALAMANCA**

CAMPUS DE EXCELENCIA INTERNACIONAL

## **TRABAJO FIN DE GRADO**

### **GRADO EN DERECHO**

**Derecho del Trabajo y Trabajo Social**

**Derecho del Trabajo y Seguridad Social**

**Curso 2016/2017**

# **LA IGUALDAD DE REMUNERACIÓN POR RAZÓN DE SEXO Y LA ACCIÓN DE LA OIT**

**Jorge Pérez Ramos**

**Tutor: María Ascensión García Trascasas**

**Julio 2017**

**TRABAJO FIN DE GRADO**

**GRADO EN DERECHO**

**Derecho del Trabajo y Trabajo Social**

**Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social**

**Curso 2016/2017**

**LA IGUALDAD DE REMUNERACIÓN  
POR RAZÓN DE SEXO Y LA ACCIÓN  
DE LA OIT**

**EQUAL PAY AND ILO ACTION**

**Jorge Pérez Ramos**

**u162213@usal.es**

**María Ascensión García Trascasas**

## **RESUMEN (15 líneas)**

La desigualdad retributiva por razón de género es una realidad preocupante en las relaciones laborales en el mundo. El objeto de este trabajo es dar visibilidad y crear conciencia sobre uno de los problemas de discriminación más acuciantes en el mundo del trabajo, que relega a la mujer a una posición de dependencia económica.

La Organización Internacional del Trabajo ha sido pionera al adoptar un Convenio Internacional sobre la igualdad de remuneración por razón de sexo, por lo que el estudio de esta materia no puede hacerse sin una referencia expresa al origen y contenido de esta significativa norma internacional. Las causas y efectos de la brecha salarial entre hombres y mujeres en todo el mundo será también objeto de especial atención en este trabajo. La investigación trata asimismo de poner a prueba la eficacia de la negociación colectiva combatiendo la desigualdad salarial por razón de género. El trabajo finaliza analizando la incidencia de las normas sobre igualdad salarial de la OIT y de la UE en la legislación española, teniendo en cuenta la posición jurídico-política de España.

**PALABRAS CLAVE:** OIT, Igualdad de remuneración, Discriminación por razón de sexo, Trabajo de igual valor, Brecha salarial

## **ABSTRACT**

The gender unequal pay is a matter of concern in labour relations all across the world. The aim of this work is to introduce and aware of one of the biggest discriminations issues in the labour market, which is directed to put womens in a position of economic dependence.

The International Labour Organization has been pioneer to embrace an International Agreement of gender equal pay, consequently the study of this matter can not be done without a reference to the origin and content of this international rule. The causes and effects of the salary gap between men and women around the world will also be subject of special attention in this labour. Furthermore the investigation deals with the efficacy of the collective bargaining fighting gender inequality in terms of wage. The work ends seeking the incidence of the norms of gender wage from ILO and EU standars in the spanish law, considering the legal and political position of Spain.

**KEYWORDS:** ILO, Equal pay, Gender discrimination, Work of equal value, Gender pay gap

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

<b>INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>5</b>
<b>1. IGUALDAD DE REMUNERACIÓN POR UN TRABAJO DE IGUAL VALOR 7</b>	
<b>1.1. Origen del Convenio número 100 de la OIT y su relevancia en el mundo, y en la UE .....</b>	<b>7</b>
<b>1.2 Contenido del Convenio número 100 y Recomendación número 90 de la OIT .....</b>	<b>11</b>
a) <b>Concepto de trabajo igual y trabajo de igual valor.....</b>	<b>13</b>
b) <b>Métodos de evaluación de los puestos de trabajo .....</b>	<b>15</b>
c) <b>Concepto y extensión del término “remuneración” .....</b>	<b>17</b>
<b>2. DATOS Y CIFRAS RELEVANTES SOBRE LA BRECHA SALARIAL ENTRE HOMBRES Y MUJERES .....</b>	<b>18</b>
<b>2.1 La brecha salarial en el mundo .....</b>	<b>19</b>
<b>2.2 La brecha salarial en la Unión Europea .....</b>	<b>25</b>
<b>3. EL PAPEL DE LOS INTERLOCUTORES SOCIALES Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA IGUALDAD RETRIBUTIVA .....</b>	<b>27</b>
<b>4. LA REPERCUSIÓN EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO ESPAÑOL DE LA ACCIÓN DE LA OIT EN MATERIA DE IGUALDAD SALARIAL .....</b>	<b>32</b>
<b>5. CONCLUSIONES .....</b>	<b>36</b>
<b>6. BIBLIOGRAFÍA .....</b>	<b>38</b>
<b>7. JURISPRUDENCIA.....</b>	<b>40</b>

## INTRODUCCIÓN

El presente Trabajo de Fin de Grado tiene por objeto analizar la acción llevada a cabo por la OIT en el ámbito de la desigualdad retributiva por razón de género.

Desde hace muchos años la OIT ha emprendido una serie de iniciativas dirigidas a combatir esta manifestación específica reveladora de la desigualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de las relaciones de trabajo.

Sin duda, el alcance de la desigualdad por razón de género en el mundo del trabajo es mucho más amplia y comprende otras muchas parcelas en las que se expresa: el acceso al empleo, las condiciones de trabajo, especialmente en materia de promoción profesional, y las condiciones de seguridad y salud en el trabajo. Pese a esa amplitud, este trabajo de investigación queda acotado en su contenido de manera particular a la desigualdad retributiva entre la mano de obra masculina y femenina. No obstante, el tratamiento de dicha materia no está exento de referencias y atención a estos otros ámbitos del empleo donde la discriminación se manifiesta con toda crudeza.

La elección de este tema responde a una serie de motivos de distinta naturaleza. En primer lugar, la modernidad de esta cuestión, debido a que, pese a las iniciativas jurídicas acometidas para combatir la discriminación retributiva, las estadísticas oficiales continúan revelando su existencia, prácticamente, en todos los países del mundo, aún en los más desarrollados. En segundo lugar, la elección del tema responde igualmente al interés por verificar el impacto de las normas internacionales del trabajo en la erradicación de esta práctica discriminatoria, a fin de comprobar el alcance de estas normas y su eficacia en las relaciones laborales. En tercer lugar, este tema permite igualmente realizar un análisis crítico acerca de los avances del derecho a la igualdad de remuneración por razón de sexo, con el fin de poner de manifiesto que aun cuando este derecho ha avanzado sustancialmente, queda todavía mucho camino por recorrer.

El siguiente trabajo se estructura en cuatro apartados.

Teniendo presente que el trabajo tiene como consideración fundamental realizar un estudio de la actividad de la OIT, el primer epígrafe centra su objeto en el examen del Convenio internacional número 100, referente a la igualdad retributiva entre hombres y mujeres. Se hace un seguimiento de su origen y su contenido desde una perspectiva crítica, abordando en profundidad el concepto de trabajo igual y trabajo de igual valor, la extensión del término “remuneración”, y los métodos aplicables para la evaluación de los puestos de trabajo, a fin de comprobar que toda desigualdad retributiva no traiga causa de un sesgo discriminatorio de género, sino de los réditos profesionales de cada trabajador.

Además, teniendo en cuenta que España forma parte de la Unión Europea, se ha considerado pertinente hacer un recorrido en este primer epígrafe por las iniciativas más emblemáticas dentro de la UE en torno al combate contra la discriminación salarial por razón de género. Al fin y al cabo, nuestro país se ve afectado directamente por las iniciativas legislativas de la UE, debido a la primacía del derecho de la Unión sobre el ordenamiento jurídico español. Este análisis realizado en el primer capítulo permitirá abordar al final del trabajo el impacto de la acción de la OIT y de la UE en el Derecho del trabajo español.

En el segundo apartado se examina la brecha salarial existente en el mundo. Para ello se

recurre a los datos oficiales y gráficas extraídos de recientes informes emanados de la OIT. Dichas cifras son reveladoras de una inequívoca brecha salarial en el mundo. Por lo que a la UE se refiere, el panorama en materia retributiva arroja resultados de la misma índole, si bien hay que decir que la brecha salarial en Europa no obedece tanto a supuestos de discriminación directa o desigualdades en la remuneración por razón de un igual trabajo, sino que guarda una estrecha relación con factores concretos como: la maternidad, el cuidado de los hijos y las responsabilidades familiares, en la medida en que suponen un freno en la promoción y ascenso profesional de las mujeres. Influye asimismo el volumen de mujeres que acceden al mercado de trabajo con contratos a tiempo parcial, que incide directamente sobre el poder adquisitivo y capacidad económica de este colectivo.

El tercer apartado hace referencia al papel de los interlocutores sociales y de la negociación colectiva en la determinación de los salarios. En este punto, el Trabajo de Fin de Grado pone de manifiesto la gran influencia que tienen los sistemas de negociación colectiva en la fijación y composición de los salarios, de tal manera que, los convenios colectivos sectoriales registran, no solamente mejores niveles retributivos, sino que resultan los más adecuados para introducir compromisos efectivos para combatir la brecha salarial. La negociación colectiva sectorial puede tener más recorrido y desarrollar un mayor potencial detectando situaciones en las que las mujeres se ven discriminadas indirectamente en el salario y establecer medidas específicas al respecto.

El último apartado tiene por finalidad realizar una exposición sobre la influencia que las normas de la OIT y las iniciativas de la UE en materia de igualdad retributiva por razón de sexo han tenido sobre el ordenamiento jurídico español. Sin duda, la UE es una gran receptora del bagaje jurídico aportado por la OIT en materia salarial, por ello, puede decirse que una y otra organización han influido decisivamente en la regulación interna de nuestro país sobre esta cuestión.

Finalmente, este trabajo de investigación culmina con la presentación de una serie de conclusiones, todas ellas extraídas del análisis técnico-jurídico llevado a cabo a lo largo de los capítulos que componen el presente texto.

La selección bibliográfica y jurisprudencial utilizada figura en la última parte del Trabajo de Fin de Grado.

## 1. IGUALDAD DE REMUNERACIÓN POR UN TRABAJO DE IGUAL VALOR

La igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor es uno de los objetivos fundamentales de la Organización Internacional de Trabajo (OIT). Se encuentra regulado en el Convenio número 100 OIT (C. n° 100 OIT), uno de los instrumentos jurídicos más importantes de esta organización laboral internacional, complementado por un análisis pormenorizado de la Recomendación número 90 OIT (R. n° 90 OIT).

En el momento actual, la desigualdad por razón de género en las relaciones de trabajo es una realidad persistente. A pesar de las medidas emprendidas para hacer frente a la misma y, en particular, en lo que a la retribución salarial se refiere, las mismas no han dado resultados eficaces. La brecha salarial sigue sin descender visiblemente en el mundo, por lo que la investigación aquí realizada se centra en analizar sus causas, las iniciativas acometidas por la OIT y, al mismo tiempo, hacer una referencia particular también a la acción de la Unión Europea (UE) sobre este ámbito.

Se ha decidido hacer un seguimiento del principio de igualdad de remuneración por razón de género en la UE debido a que España forma parte de esta organización supranacional que se caracteriza por la cesión de parte de la soberanía de los Estados miembros a las instituciones de gobierno de la misma. En consecuencia, el Derecho de la Unión Europea, así denominado tras la aprobación del Tratado de Lisboa, tiene primacía sobre el ordenamiento jurídico nacional, por lo que las disposiciones de la UE establecidas para combatir la desigualdad retributiva afectan directamente al Derecho español.

El análisis jurídico que se lleva a cabo a continuación trata de efectuar una valoración crítica de los instrumentos internacionales más relevantes aprobados en el seno de la OIT, particularmente, los Convenios número 100 y 111, así como la Recomendación número 90 de la OIT. Los Convenios citados son normas internacionales propiamente dichas que vinculan a todos los Estados miembros de la OIT que los han ratificado. La Recomendación, por su parte, es un instrumento que, si bien, no resulta jurídicamente vinculante, sí actúa como criterio inspirador de la interpretación del alcance y contenido de los Convenios citados en materia de igualdad de remuneración por razón de género.

### 1.1. Origen del Convenio número 100 de la OIT y su relevancia en el mundo, y en la UE

Teniendo en cuenta que el origen de la Organización Internacional del Trabajo data del año 1919, es reseñable mencionar que no fue hasta la trigésimo cuarta Conferencia internacional de la organización, celebrada el año 1950 en Ginebra, cuando se consideró pertinente elevar al ámbito de debate la instauración mediante Convenio internacional del principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor.

El contexto en el que se dio esta Conferencia internacional viene precedido de normas internacionales que ya se pronunciaban sobre este principio de igualdad de remuneración. Así, de manera significativa podemos mencionar el **artículo 23 de la Declaración Internacional de Derechos Humanos de 1948**, aprobada por las Naciones Unidas, que no obstante sólo se pronunciaba sobre igualdad retributiva por un trabajo igual. También es digno de mención en este sentido el surgimiento de un movimiento social que tenía como objetivo la lucha por la igualdad de la mujer, la **Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer**, nacida en el año 1947 que tenía por objeto la celebración

de reuniones anuales sobre la posición de la mujer en la coyuntura de esa época<sup>1</sup>.

El Convenio n° 100 OIT y la Recomendación número 90 de la OIT se aprueban en el año 1951 (con entrada en vigor en 1953), esto es, después de finalizada la II Guerra Mundial, y ello no por mera coincidencia. La ayuda en la producción por parte de las mujeres en el período de la guerra desmitificó la idea de que las mujeres no podían trabajar fuera del hogar familiar e impulsó el objetivo de una igualdad salarial en el mercado de trabajo. El paso que dio la OIT fue verdaderamente avanzado para su época y sigue teniendo hoy una importancia fundamental en las relaciones laborales pues el C. n° 100 OIT fue la primera norma internacional que hace mención al principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor y la no discriminación en el trabajo. La instauración de este Convenio fue el punto de partida del principio de igualdad salarial que, a rasgos generales, pretende hacer frente y combatir la desigualdad salarial entre mujeres y hombres en el mundo del trabajo.

Del pasado más reciente de la aplicación del C. n° 100 OIT podemos destacar la **Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer** celebrada en 1995 en Beijing, con motivo de la celebración del cincuentenario de Naciones Unidas, en la que 189 gobiernos pusieron en común una estrategia para promover la igualdad de género suscribiendo la Declaración de Pekín, con una Plataforma de Acción para la garantía, eficacia y reconocimiento de los derechos de las mujeres, entre ellos, el derecho a la igualdad de remuneración.

Esta Conferencia tuvo su refrendo posterior en la **Cumbre Beijing + 20** celebrada en el año 2015 en Nueva York, en la que participaba la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer. Los objetivos de esta cumbre vienen precedidos por los derechos consagrados tanto en la Declaración Universal de Derechos Humanos como en la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la mujer de 1979, un Tratado internacional firmado en 1979 por Naciones Unidas.

Asimismo, en la **Cumbre del Milenio de las Naciones Unidas del año 2000**, 147 jefes de gobierno se comprometieron a “*promover la igualdad entre los sexos y la autonomía de la mujer como medios eficaces de combatir la pobreza, el hambre y las enfermedades, y de estimular un desarrollo verdaderamente sostenible*”. Esta Cumbre fue una hoja de ruta para la consecución de los objetivos de cara al año 2015. En lo concerniente al presente trabajo, precisamente el Objetivo 3 de entre los denominados Objetivos de Desarrollo del Milenio, tiene como título “Promover la igualdad entre los sexos y el empoderamiento de la mujer”, con la meta de eliminar las desigualdades en todos los niveles educativos y facilitar la incorporación de las mujeres, como antesala de acceso al mercado laboral en condiciones de igualdad.

Además, la igualdad de género y la no discriminación, intrínsecamente ligados también al concepto de trabajo decente, ocupan un papel fundamental en **la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible** (se trata de objetivos que pretende alcanzar entre los años 2015-2030) entre cuyos Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) se encuentra el Objetivo 5 sobre “Igualdad de género y empoderamiento de la mujer”; el Objetivo 8 relativo al “Empleo pleno y productivo y trabajo decente para todos”; y el Objetivo 10, cuyo lema es “reducir la desigualdad en los países y entre ellos”<sup>2</sup>. Los Objetivos de Desarrollo

---

<sup>1</sup> Conferencia Internacional del Trabajo., “Informe de la Comisión de Igualdad de Remuneración”, *Actas de las Sesiones*, 34ª reunión, Ginebra, 1952, págs. 330, 331.

<sup>2</sup> Oficina Internacional del Trabajo, Servicio de Género, Igualdad y Diversidad (GED), Departamento de Condiciones de Trabajo e Igualdad (WORKQUALITY)., “Plan de Acción de la OIT sobre Igualdad de Género 2016–2017”, *OIT*, Ginebra, 2016, p. 1



Sostenible vinculan a todos los Estados del mundo. A diferencia de los Objetivos de Desarrollo del Milenio (año 2000), los ODS recientemente suscritos en septiembre de 2016 por los 193 Estados que forman la ONU, no están pensados exclusivamente para países en vías de desarrollo, sino que están definidos como objetivos a impulsar y promocionar a nivel mundial en todos los Estados del mundo.

Si nos centramos en el ámbito de la Unión Europea (UE) forma parte desde sus inicios la defensa del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres. En el Derecho originario, el principio de igualdad de retribución entre mujeres y hombres fue una apuesta específica en la fundación de la Comunidad Económica Europea (CEE), que sin duda ha sido una constante desde sus inicios hasta el día de hoy.

Inicialmente, el **Tratado de Roma** (1957) recogió este principio en su artículo 119 estableciendo la igualdad de retribución entre trabajadoras y trabajadores que realizan el mismo trabajo, prohibiendo la discriminación salarial por razón de sexo.

Posteriormente, el Protocolo 14 sobre política social comunitaria del **Tratado de Maastricht** (1992), recogió el principio de igualdad de trato salarial sin discriminación por razón de sexo.

Unos años más tarde, el artículo 141 del **Tratado de Ámsterdam** (1997 y entrada en vigor en mayo de 1999), estableció un amplio marco de regulación de este principio:

Primero. Garantiza que cada Estado Miembro aplique el principio de igualdad de remuneración entre trabajadoras y trabajadores por un mismo trabajo o para trabajos de igual valor.

Segundo. Extrae un concepto de retribución en el que engloba tanto los conceptos de salario base como las gratificaciones directas o indirectas, en dinero o en especie, que traiga causa de la relación de trabajo. Establece a su vez dos especificidades del término igualdad de retribución, en tanto la retribución establecida:

1. Para los trabajos remunerados por unidad de obra realizada, se fijan sobre la base de una misma unidad de medición.
2. Para un trabajo remunerado por unidad de tiempo, es igual para todo puesto de trabajo en igualdad de condiciones.

Sin duda, el Tratado de Ámsterdam quiso dar un gran impulso a la aplicación práctica y efectiva de este principio de igualdad retributiva entre hombres y mujeres extendiendo dicho trato igualitario a otras condiciones laborales y de empleo.

Por último, el **Tratado de Lisboa** permitió aprobar dos nuevos Tratados constitutivos: el denominado **Tratado de la Unión Europea** (TUE) y el **Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea** (TFUE, año 2007 con entrada en vigor en 2009)<sup>3</sup>; este último, en su artículo 157, proclama solemne y formalmente el principio de no discriminación retributiva por razón de género.

---

<sup>3</sup> Diario Oficial de la Unión Europea de 30 de marzo de 2010

Por consiguiente, puede decirse que el derecho originario de la UE contiene un verdadero tratamiento del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres, pues se ha encargado de desarrollar con precisión el concepto de “trabajo igual” y de “trabajo de igual valor”. Esta contribución es fundamental para evitar que la comparación de trabajos realizados por hombres y mujeres se reduzca únicamente a supuestos en los que se realizan trabajos idénticos/iguales. Por el contrario, la noción de “trabajos de igual valor”, que examinaremos con profundidad posteriormente, permite extender la igualdad retributiva a trabajos no idénticos, no exactamente iguales, pero que admiten una valoración igual en conceptos remuneratorios en la medida en que reúnen las mismas características o exigen el mismo grado de formación o cualificación laboral.

Finalmente, hay que hacer referencia a la **Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea**, que no forma parte de los Tratados desde un punto de vista jurídico formal, pero sí es Derecho originario o constitutivo de la UE, ya que así lo establece el vigente artículo 6 del Tratado de la Unión Europea:

*“1. La Unión reconoce los derechos, libertades y principios enunciados en la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea de 7 de diciembre de 2000, tal como fue adaptada el 12 de diciembre de 2007 en Estrasburgo, la cual tendrá el mismo valor jurídico que los Tratados”.*

Es decir, la Carta tiene el mismo valor jurídico o valor constitucional que presentan los Tratados TUE y TFUE.

Pues bien, en ella destaca su artículo 23, el cual en su primer párrafo dispone lo siguiente:

*“La igualdad entre mujeres y hombres deberá garantizarse en todos los ámbitos, inclusive en materia de empleo, trabajo y retribución”.*

Este es el marco constitutivo en vigor en la UE que, a nivel de Derecho originario, consagra la prohibición de retribuir de forma discriminatoria el trabajo realizado por las mujeres en relación con el trabajo prestado por los hombres y con las características ya expresadas directamente en los textos de los Tratados y la Carta de Derechos Fundamentales.

En lo que al Derecho derivado de la UE se refiere, ha desarrollado en su legislación propia el principio de igualdad retributiva por razón de género por medio de Directivas.

Las Directivas constituyen el medio para que lo dispuesto en los Tratados pueda ser objeto de armonización en las legislaciones de todos los Estados miembros. La armonización supone que, en todos los ordenamientos jurídicos internos dentro de cada Estado, el contenido de las Directivas se transponga en el orden normativo nacional, consiguiéndose el resultado de que todos y cada uno de ellos prevean en su legislación los mínimos establecidos por el derecho comunitario. En 1975 se adoptó la **Directiva 75/117/CEE** del Consejo, de 10 de febrero de 1975, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros en lo que se refiere a la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos<sup>4</sup>.

---

<sup>4</sup> Diario Oficial de las Comunidades Europeas de 19 de febrero de 1975.

Actualmente, esta Directiva **ha quedado derogada** por cuanto su contenido, junto con varias Directivas más relativas a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, ha quedado integrado en la **vigente Directiva 2006/54/CE** del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación<sup>5</sup> (llamada Directiva de refundición)<sup>6</sup>. Contiene disposiciones destinadas a aplicar el principio de igualdad de trato en lo referente a:

- a) El acceso al empleo, incluida la promoción y la formación profesional
- b) Las condiciones de trabajo, **incluida la retribución**
- c) Los regímenes profesionales de seguridad social

Por consiguiente, todos los Estados miembros han debido incorporar en sus ordenamientos internos el principio de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. Es un mandato imperativo del Derecho de la Unión Europea y tiene como objetivo y finalidad que todos y cada uno de los Estados que la integran respondan a este principio en el funcionamiento de sus sistemas de relaciones de trabajo.

No ha sido menor la labor del **Tribunal de Justicia de la Unión Europea** (TJUE), quien ha declarado que el principio de igualdad de remuneración y no discriminación es un derecho humano fundamental y uno de los principios fundamentales del Derecho comunitario<sup>7</sup>.

## **1.2 Contenido del Convenio número 100 y Recomendación número 90 de la OIT**

El principio de igualdad de remuneración ha pasado a convertirse en una de las principales finalidades a alcanzar por parte de la OIT. Aparece recogido en el preámbulo de su ley fundamental, la Constitución de la OIT. La Declaración de Filadelfia del año 1944 pasó a formar parte de la misma reconociendo que todas las personas, sin ningún tipo de distinción, tienen derecho a buscar su bienestar y a desarrollarse en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades.

**La Declaración de la OIT de 1998 relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo** es de enorme importancia pues concluye con un compromiso que deben suscribir los Estados Miembros de respeto y promoción de los 8 Convenios fundamentales de la organización. Son los que siguen: Convenio n ° 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, Convenio n ° 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, Convenio n ° 29 sobre el trabajo forzoso, Convenio n ° 105 sobre la abolición del trabajo forzoso, Convenio n ° 138 sobre la edad mínima, Convenio n ° 182 sobre las peores formas de trabajo infantil, Convenio n ° 100

---

<sup>5</sup> Diario Oficial de la Unión Europea de 26 de julio de 2006

<sup>6</sup> Esta Directiva deroga **a partir de 15 de agosto de 2009**, las Directivas 75/117/CEE (igualdad de retribución), 76/207/CEE (igualdad de trato en el acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo), Directiva 86/378 CEE (igualdad en los regímenes profesionales de seguridad social), y 97/80/CE (carga de la prueba en casos de discriminación) sin perjuicio de las obligaciones de los Estados miembros en lo relativo a las fechas de incorporación a su Derecho interno y de aplicación de las Directivas que figura en anexo I, parte B de esta Directiva..

<sup>7</sup> Véase a modo de ejemplo la STCE 15 de junio 1978, as. 149/77, *Defrenne III*.

sobre la igualdad de remuneración, Convenio n° 111 sobre la discriminación en el empleo y ocupación.

La citada Declaración de 1998 dispone la obligatoriedad para los Estados Miembros de respetar, promover y cumplir los principios incluso cuando no hayan sido ratificados. El artículo dos apartado d) recoge la eliminación de toda discriminación en materia de empleo y ocupación, que será objeto de examen del presente trabajo.

Un análisis sobre la igualdad salarial exige tener en cuenta no sólo el C. n° 100 OIT, sobre igualdad de remuneración, sino también el Convenio número 111 (C. n° 111 OIT), sobre discriminación en el empleo y la ocupación, aprobado en 1958 y en vigor desde 1960, que nace para dar una regulación específica ante todo tipo de discriminaciones en el ámbito laboral. La diferencia reside en que el C. n° 100 OIT se ciñe exclusivamente a la discriminación salarial por razón de género, mientras que el C. n° 111 OIT en su artículo primero apartado a) regula toda discriminación *“basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación”*. Así, debe subrayarse que ambos son instrumentos determinantes si lo que pretendemos es aportar un esquema objetivo de la actual situación de discriminación laboral por razón de género en el mundo<sup>8</sup>. Además, debe incluirse también en el núcleo esencial de tutela de la igualdad por razón de género en el mundo el trabajo el Convenio núm. 183 sobre protección de maternidad (C. n° 183 OIT), y el Convenio núm. 156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares (C. n° 156 OIT).

La OIT acuña como principio de su organización y como objetivo a cumplir la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor, que tiene como fin lograr la equidad salarial entre hombres y mujeres en el contexto de puestos de trabajo distintos, entre otros factores, mediante la utilización de estándares objetivos<sup>9</sup>.

El C. n° 100 OIT se refiere en su artículo dos a *“todos los trabajadores”* por lo que es posible partir de una interpretación y alcance extensivo de todos los colectivos cubiertos por dicha expresión. Así, incluiremos a trabajadores migrantes, sean permanentes o temporales, regulares o irregulares, trabajadores del sector público y privado, y también a trabajadores del sector primario, industrial y del sector servicios, pues se trata de una expresión omnicomprensiva de todas aquellas personas que prestan sus servicios a cambio de retribución.

La igualdad de remuneración debe ser una aspiración de todos los Estados miembros de la OIT. No obstante, el modo de garantizar el cumplimiento de este principio en cada Estado puede estar sujeto a variaciones. El artículo dos del C. n° 100 tiene presente las peculiaridades de todos los Estados miembros de la OIT y permite que cada nación promueva, de la forma más conveniente posible, los métodos conducentes a promover y garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor. Este precepto también dispone expresamente las medidas a adoptar para la aplicación de este principio:

- a) La adopción de convenios colectivos entre empleadores y trabajadores.
- b) Los sistemas para la fijación de la remuneración cuando sea compatible a través

---

<sup>8</sup> Comisión de Expertos de la OIT., “Dar un rostro humano a la globalización”, *Estudio General sobre los convenios fundamentales, Informe III (Parte 1B)*, OIT, 101ª reunión, 2012, p.290.

<sup>9</sup> TOMEI, M., OLNEY, S., OELZ, M., *Igualdad Salarial*, OIT, Ginebra, 2013, p. 34.

de éstos garantizar el principio de igualdad de remuneración por razón de género.

- c) La adopción de disposiciones legislativas conducentes a la aplicabilidad de este principio.
- d) La acción conjunta de todos estos medios

En este sentido, la Recomendación número 90 de la OIT sobre igualdad de remuneración juega un importante papel a la hora de determinar las medidas más eficientes para la mejor aplicabilidad de este principio en los ordenamientos nacionales de los estados miembros.

La OIT entiende que la participación de las organizaciones representantes de los trabajadores o, en caso de que éstos no ejerzan funciones en ámbito sectorial determinado, la consulta a trabajadores con las autoridades nacionales facilitará la garantía y aplicación del principio de igualdad de remuneración entre trabajadores y trabajadoras empleados en la administración pública. Las medidas se extienden al resto de profesiones cuyas tasas de remuneración se encuentren determinadas previamente por instancias públicas.

Cuando el principio de igualdad de remuneración pueda compaginarse con los sistemas de fijación de las tasas de remuneración, deberá garantizarse su aplicación general a través de la aprobación de leyes por el estado correspondiente, que deberán ser comunicadas a los empleadores y trabajadores para que tengan conocimiento de su contenido o, siendo necesario, puedan ser asesorados sobre el mismo.

Si en un estado determinado no fuese posible la aplicación inminente del principio de igualdad de remuneración según lo dispuesto anteriormente, la R. n° 90 OIT dispone que sería conveniente, como medida progresiva a su posterior adopción, reducir las diferencias entre las tasas de remuneración de los trabajos realizados por hombres y mujeres o, cuando esté vigente un sistema de aumento de remuneración, reconocerlo por igual en proporción y cantidad a los trabajadores y trabajadoras que realicen un trabajo de igual valor.

La aplicación del principio de igualdad de remuneración por razón de género se puede promover estableciendo, entre otros, cursos de formación profesional o de orientaciones profesionales a los trabajadores, estimulando entre las mujeres la utilización de dichas herramientas.

La Recomendación de la OIT concluye disponiendo que la promoción y garantía de este principio conviene que se lleve a cabo a través de estudios e investigaciones que incidan sobre la cuestión de la discriminación salarial por razón de género, del cual nos ocuparemos en el apartado 3 de este trabajo.

#### **a) Concepto de trabajo igual y trabajo de igual valor**

El **trabajo de igual valor** es aquél que, asentándose en unos parámetros objetivos, dispone como equivalente en términos de remuneración trabajos de distinta naturaleza<sup>10</sup>. Este concepto exige tener en cuenta todas sus vicisitudes, esto es, tanto el contenido y condiciones del contrato de trabajo como las responsabilidades del cargo, cualificaciones del trabajador y desempeño del trabajo en centros o empresas diferentes, pero que, no obstante, tienen como punto en común un mismo valor y, por tanto, deben ser

---

<sup>10</sup> ZÚÑIGA ARRIAGADA, C.P.: “El derecho de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres a la luz de la Ley 20.348”, *Repositorio Universidad de Chile*, 2014, pp. 56-57. Ver en la siguiente página web [http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/116687/de-zuniga\\_c.pdf;sequence=1](http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/116687/de-zuniga_c.pdf;sequence=1)

remunerados de manera equitativa.

En cambio, por un **trabajo igual** debemos entender aquel que engloba supuestos en el que hombre y mujer poseen un mismo puesto de trabajo y, presumiblemente, una misma cualificación profesional por la que merecen recibir una misma remuneración.

El principio fundamental para lograr la equidad salarial es la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor. La equidad salarial tiene como objetivo que los trabajos similares se remuneren igual, y que los trabajos que no sean iguales, pero posean mismo valor, obtengan una misma remuneración.

El concepto de trabajo de igual valor es fundamental para erradicar la discriminación y promover y garantizar la igualdad salarial, sobre todo en el ámbito de puestos de trabajo segregados. Así, por ejemplo, y a raíz de estudios de evaluación de puestos de trabajo distintos, se ha determinado que son trabajos de igual valor los realizados por cuidadores de centros geriátricos, llevados a cabo principalmente por mujeres, y los ligados al desempeño como guardia de seguridad, colectivo cubierto mayoritariamente por varones. En este sentido podemos enumerar más: supervisoras de comedores escolares y supervisores de parques, bibliotecarias con basureros, o directoras de asuntos sociales con ingenieros.<sup>11</sup>

Trasladándonos al ámbito de la casuística, es posible encontrar en la jurisprudencia de algunos países pronunciamientos sobre la extensión, supuestos y contenido del concepto de trabajo de igual valor.

Es digno de mención el fallo de *Fair Work Australia*, la instancia laboral suprema del Estado, que dictaminó no haber igualdad de remuneración por trabajo de igual valor en la industria de servicios sociales, comunitarios, de atención doméstica y a personas con discapacidad, empresa donde más del 80 por ciento de los empleados eran mujeres, frente al colectivo de trabajadores de servicios comparables empleados por el gobierno estatal. A raíz del contenido de la demanda, el tribunal laboral estimó que los bajos índices de salarios se debían a un prejuicio de género. La colaboración y negociación de los sindicatos demandantes, por un lado, y la del gobierno australiano, por otro, culminaron en una orden de igualdad de remuneración emitida por la instancia laboral el 22 de junio de 2012<sup>12</sup>.

En Canadá, tuvo trascendencia una decisión emitida por la Corte Suprema de Canadá, cuyo origen procedía del Tribunal Canadiense de Derechos Humanos. La entidad *Public Service Alliance of Canada* formuló un recurso de apelación ante la Corte con motivo de dar a conocer, a través de un estudio de evaluación del puesto de trabajo, que las actividades de secretariado, llevadas a cabo principalmente por mujeres en la corporación *Canada Post* poseían igual valor que el colectivo encargado de las operaciones postales que, sin embargo, disfrutaba de una mayor retribución. El recurso de apelación fue estimado por el tribunal canadiense. Así, comprobamos que se tuvieron en cuenta dos profesiones de contenido y naturaleza diferentes, pero que, para la instancia canadiense, poseían igual valor, y por tanto merecían una retribución igual. Dicha sentencia fue establecida en noviembre de 2011 por la Corte Suprema de Canadá<sup>13</sup>.

---

<sup>11</sup> TOMEI, M., OLNEY, S., OELZ, M., *Igualdad...*, op., cit., p. 34-37

<sup>12</sup> Véase la Orden de *Fair Work Australia*, 22 de junio de 2012 en el informe de TOMEI, M., OLNEY, S., OELZ, M.: *Igualdad...*, op., cit., p. 37.

<sup>13</sup> Se trata del asunto *Public Service Alliance of Canada vs. Canada Post Corporation*, recogido en el informe de TOMEI, M., OLNEY, S., OELZ, M.: *Igualdad...*, op., cit., p. 37. El fallo se puede ver en inglés en la

El caso más importante en el ámbito del derecho de la Unión Europea es el asunto *Defrenne II* (C/43/75, sentencia de 8 de abril de 1976, Rec. 455) en el que una azafata de una compañía aérea solicitaba una compensación por la discriminación retributiva que sufría en su empresa. Sus compañeros de trabajo, todos en calidad de auxiliares de vuelo, que se concebía en la demanda como un trabajo de igual valor, recibían una remuneración superior. En aquel momento el artículo 119 TCE era el encargado de velar por la no discriminación por razón de género, pues, como vimos antes, este principio ha sufrido cambios en el articulado de los tratados comunitarios de tal manera que actualmente se sitúa en el art. 157 TFUE. En este sentido, el TJUE defendió el efecto directo y prevalente del principio de igualdad de remuneración prohibiendo toda forma de discriminación por razón de sexo, y la eficacia del artículo 119 TCEE con independencia de que los Estados miembros no hubiesen adaptado a su sistema jurídico la obligación de respeto del mismo.

Desde la **sentencia del caso *Defrenne II*** el tribunal de justicia europeo ha dispuesto el efecto directo y horizontal del actual artículo 157 TFUE<sup>14</sup>:

- a) Por un lado, es de eficacia directa porque la prohibición de discriminación por razón de sexo, en relación con la remuneración por un trabajo de igual valor, vincula el contenido y efectos del principio a toda autoridad, convenio colectivo y contratos celebrados entre particulares. La eficacia directa también implica que es invocable en los tribunales nacionales por los trabajadores y trabajadoras sin necesidad de cualesquiera medidas.
- b) Por otro lado, es de eficacia horizontal pues se otorga el conocimiento a los jueces nacionales, que han de hacer todo lo posible para garantizar su aplicación. Así lo ha venido reiterando la jurisprudencia del TJUE (as. Murphy STJUE febrero de 1988).

Por lo que respecta al término “valor” (en la expresión “trabajo de igual valor”) debemos entender que se refiere a la repercusión que tiene el puesto de trabajo para determinar la remuneración.

El Convenio n° 100 no obvia este aspecto, pues dictamina en su artículo segundo que para garantizar el principio de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres deben emplearse medios adaptables a los métodos vigentes que fijan las tasas de remuneración. Por otro lado, en su artículo tercero afirma que deben promoverse medidas encaminadas a una evaluación objetiva del empleo.

Para el establecimiento de estos parámetros objetivos y, por ende, del cumplimiento del Convenio n°100 OIT, este instrumento legislativo dispone que deberá hacerse por medio bien de la negociación colectiva, a la que se hará alusión en el punto cuarto del presente trabajo, bien de la legislación nacional a través de políticas de empleo efectivas.

#### **b) Métodos de evaluación de los puestos de trabajo**

La Comisión de expertos de Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) de la OIT se ha pronunciado sobre la importancia de la evaluación de los puestos de trabajo, aspecto que se encuentra como medida dispositiva en el apartado quinto de la R. n° 90

---

siguiente página web: <https://www.canlii.org/en/ca/scc/doc/2011/2011scc57/2011scc57.html#par164>

<sup>14</sup> Véase los comentarios realizados por UGARTEMENDIA, J.I., BENGOTXEA, J. “Breves apuntes sobre las sentencias básicas del Tribunal de Justicia de la Unión Europea”, *Teoría y Realidad Constitucional*, UNED, núm. 33, 2014, pp. 450-451. Véase también la editorial de CASAS BAAMONDE, M.E. “Igualdad de retribución por razón de sexo”, *Relaciones Laborales*, núm. 22, 2002, p. 7.

OIT pues incide directamente sobre la desigualdad salarial.

Se caracteriza por ser un procedimiento de carácter formal que, mediante el análisis de las tareas objeto de un puesto trabajo, se les asigna un valor numérico o cuantitativo. La determinación de dicho valor se debe llevar a cabo mediante la aplicación de criterios objetivos y no discriminatorios. El Convenio número 100 OIT no indica expresamente qué criterios aplicar, sin embargo, de lo dispuesto en su artículo tercero es posible concluir que para la evaluación objetiva del empleo se han de tener en cuenta factores como las condiciones del trabajo, las responsabilidades, la cualificación requerida para el puesto de trabajo o el esfuerzo mental y/o físico<sup>15</sup>.

Informes técnicos de la OIT han venido a señalar que es posible recurrir a dos métodos formales de evaluación de los puestos de trabajo<sup>16</sup>:

Primero. El método global o de clasificación, que examina el empleo y sus características en conjunto, pero adolece de una falta de análisis del valor que posee cada uno.

Segundo. El método analítico de evaluación del puesto de trabajo, también denominado método por puntos, pues asigna valores numéricos a cuatro factores de base:

- a) las capacidades y cualificaciones del trabajador
- b) las condiciones laborales
- c) los esfuerzos, que pueden ser tanto físicos como psicológicos
- d) las responsabilidades, sea por los trabajadores a su cargo, por la inversión del proyecto que se liga al trabajo, o por el equipamiento necesario para la realización del mismo

Para la consecución de un método de evaluación de un puesto de trabajo no discriminatorio estos cuatro factores son imprescindibles a fin de asegurar un sistema de remuneración transparente. En este sentido, lo que se pretende es vincular los puntos obtenidos por un puesto de trabajo a una misma remuneración.

El empleo de un método de evaluación se desarrolla por medio de una sucesión de etapas o fases de evaluación del empleo, que son las siguientes<sup>17</sup>:

1º Formación de un Comité de Igualdad Salarial, que deberá ser paritario y estar compuesto por un mismo número de directivos y de trabajadores. Convendría que el comité estuviese representado, al menos, por un cincuenta por ciento de trabajadores, así como es recomendable que en el mismo participe un porcentaje importante de mujeres. Estas medidas tienen como fin llevar a cabo un proceso legítimo de evaluación de situaciones laborales discriminatorias por razón de sexo en el seno de la empresa.

2ª Selección de puestos de trabajo masculinizados y feminizados a evaluar y comparar. Se considerará que un trabajo está segregado por razón de género cuando más del 60 por ciento de la mano de obra sea femenina o, en su caso, masculina. Se debe dar prioridad a los empleos cuya mayoría esté representada por mujeres, habida cuenta del objeto de este

---

<sup>15</sup> Comisión de Expertos de la OIT., “Dar un rostro..., óp., cit., párrafos 695 y 700.

<sup>16</sup> CHICHA, M.T. *Promoción de la Igualdad Salarial por medio de la Evaluación no sexista de los Empleos*, OIT, Ginebra, 2008, p. 26-27.

<sup>17</sup> Este apartado ha sido realizado a través de dos informes. Así, ver TOMEI, M., OLNEY, S., OELZ, M.: *Igualdad...*, óp., cit., p. 49, y CHICHA, M.T. *Promoción...*, óp., cit., pp. 9-26.



proceso de evaluación, si bien en los programas de igualdad salarial es recomendable que se revisen todos los empleos de la empresa. Por ello, es necesario establecer que empleos son representados en mayor medida por mujeres y en cuales hay mayoría de hombres a fin de hacer más visible si existen diferencias en la remuneración por cuestión de sexo.

3º Selección del método, sea el global o el analítico. No obstante, se ha venido afirmando que el método analítico es más preciso a la hora de determinar situaciones laborales discriminatorias por razón de sexo. Una vez escogido el método, se deben identificar los aspectos laborales que señalen las facetas menos visibilizadas del trabajo femenino. Para la elaboración del método existen distintas opciones: adaptar un método de evaluación ya utilizado en la empresa, elaborar un método nuevo a partir de los documentos disponibles, en caso de que se hayan emprendido métodos de evaluación sectoriales adaptarlo a las empresas del sector, o recurrir a un consultor que desarrolle métodos de examen de los puestos de trabajo con el fin de detectar discriminaciones por razón de sexo.

4º Ponderación y separación de los factores relevantes e irrelevantes en cuanto a discriminación laboral. Así, un criterio determinante para considerar si un empleo está justamente retribuido es incluir todos los tipos de contratos de trabajo vigentes en la empresa, pues las mujeres trabajan a tiempo parcial en porcentaje muy superior a los hombres.

5ª Recopilación de información laboral sobre los trabajos a evaluar. Dicha información puede proceder de descripciones formales del empleo, cuestionarios o entrevistas a empleadores y empleados.

6º Examen de los resultados evaluados.

7ª Fijación del valor de los empleos a través de la asignación de puntos a los trabajos revisados.

8º Análisis y resultados. Se debe verificar si existen diferencias salariales en la forma en que se puntúan trabajos masculinizados frente a los feminizados.

En conclusión, los métodos de evaluación de los puestos de trabajo suponen un procedimiento trascendental para socavar todo prejuicio sexista que conlleve desigualdades en la percepción de salarios.

### **c) Concepto y extensión del término “remuneración”**

A los efectos del Convenio 100 OIT, la remuneración engloba todos los conceptos salariales, incluyendo los percibidos de manera directa o indirecta, en metálico y en especie. La remuneración, por tanto, incluye las horas extraordinarias y las primas, las acciones de empresa, las asignaciones familiares abonadas por el empresario e incluso los seguros de vida contratados por el empleador.

La extensión del concepto de remuneración trae causa de que cualquiera de sus componentes puede ser susceptible de una situación discriminatoria, tanto la percepción conceptos salariales como extrasalariales. No tener en cuenta en la realidad laboral todos los conceptos que perciben los trabajadores respecto de su trabajo posibilita la existencia de situaciones discriminatorias, como las que tienen por causa el sexo del trabajador.

El término remuneración acoge todos los pagos que tienen relación con el empleo del trabajador. Por tanto, se deberán incluir los beneficios de seguridad social financiados por el empleador, como una mejora en la base reguladora de la incapacidad temporal por

contingencias comunes, las primas por productividad y por rendimiento, la asignación familiar por hijos o por dependencia, así como los beneficios en especie<sup>18</sup>.

Las diferencias de remuneración entre hombres y mujeres sólo pueden estar ligadas a criterios objetivos. Si la evaluación de un puesto de trabajo supone que el puesto de un hombre posee mayor valor, consecuentemente ello se traducirá en una mayor remuneración. Por otro lado, la evaluación del rendimiento también puede conllevar diferencias en la remuneración si en el contrato de trabajo o convenio colectivo existen primas a la productividad.

En lo que concierne al ordenamiento jurídico español, es necesaria la mención de la Ley 33/2002, de 5 de julio, de modificación del artículo 28 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 25 de marzo (BOE de 6 de julio), la cual contiene la transposición de la Directiva 75/117/CEE, de 10 de febrero al ordenamiento jurídico español. La Ley 32/2002, vino a sustituir el principio de “Igualdad salarial” tal como había sido regulado hasta momento en la versión anterior del artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores (ET). Este precepto sólo obligaba al empresario a pagar por un trabajo de igual valor el concepto técnico jurídico de salario, que comprendía el salario, salario base y los complementos salariales, obviando toda referencia a los complementos extrasalariales.

La exposición de motivos de esta ley indicó que su finalidad era adecuar el derecho comunitario en el orden jurídico español, pues su concepto de remuneración era más amplio que el de nuestra legislación, incorporando así el principio de “Igualdad retributiva”, que sujeta toda percepción salarial o extrasalarial del trabajador al principio de igualdad de remuneración.

A raíz de la actuación de las instancias comunitarias, el concepto de retribución se ha ido extendiendo paulatinamente, comprendiendo, entre otras: las contribuciones empresariales a los planes de jubilación de los trabajadores (sentencia de 11 de marzo de 1981, as. *Worringham*), los complementos de movilidad, formación y antigüedad (sentencia 17 octubre de 1989, as. *Hertz*), o el derecho de participación en los planes de pensiones de empresa y de obtención de las prestaciones correspondientes (sentencia 25 mayo de 2000, as. *Podesta*)<sup>19</sup>. Por tanto, debe entenderse como la igualdad de retribución implica que la remuneración se deba asegurar en todos sus elementos.

## **2. DATOS Y CIFRAS RELEVANTES SOBRE LA BRECHA SALARIAL ENTRE HOMBRES Y MUJERES**

Por brecha salarial debe entenderse la diferencia existente entre los salarios percibidos por la mano de obra masculina frente a la mano de obra femenina, calculada sobre la base de la diferencia media de los ingresos brutos por hora de todos los trabajadores.

La brecha salarial toma como referencia los ingresos de la población masculina para poder reflejar las diferencias en relación con las retribuciones percibidas entre hombres y mujeres.

La brecha salarial o desigualdad salarial de género es un fenómeno estructural que tiene

---

<sup>18</sup> TOMEI, M., OLNEY, S., OELZ, M., *Igualdad...*, op., cit., pp. 38 y 39

<sup>19</sup> CASAS BAAMONDE, M.<sup>a</sup> E. “Igualdad de retribución...”, op., cit., pp. 1-2 y 4.

como fin exponer factores relacionados con la aventajada posición del hombre frente a la mujer en todas las facetas del mercado de trabajo (formación, acceso al empleo, retribución, conciliación laboral y familiar, cuantía de prestaciones de seguridad social y pensiones de jubilación...) <sup>20</sup>. El Instituto Vasco de la Mujer ha llegado a denominarla como un “síntoma” de la desigualdad que sufre la mujer en todos los aspectos del trabajo <sup>21</sup>.

Para hacer un estudio de la brecha salarial y su impacto en el mundo precisemos previamente su distinción respecto del concepto “discriminación salarial”, que se ciñe a diferencias salariales por razón de género en períodos de empleo. Por tanto, sólo hablaremos de discriminación salarial cuando en la realización de un mismo trabajo o un trabajo de igual valor por un hombre y una mujer, existan diferencias en la retribución que sólo puedan justificarse por cuestiones relacionadas con el sexo de la persona. Esta discriminación puede ser bien directa, por el hecho de ser hombre o mujer, o indirecta, cuando la desigualdad en la remuneración viene dada por criterios que pueden parecer neutros, pero entrañan diferencias fácticas entre trabajadores de distinto sexo, así como “consecuencias desiguales perjudiciales por el impacto diferenciado que tratamientos formalmente iguales o tratamientos razonablemente desiguales tienen sobre los trabajadores de uno y de otro sexo” (STC 145/1990, de 1 de julio).

## 2.1 La brecha salarial en el mundo

Un Informe de finales de 2016 titulado “*El progreso de las mujeres en el mundo 2015-2016. Transformar las economías para realizar los derechos*” fue dado a conocer por ONU Mujeres y señalaba que, en aquel año, **la brecha salarial entre hombres y mujeres se situaba en un 24 por ciento en todo el mundo**, lo que implica que las mujeres ganan un 76 por ciento de la percepción que obtienen los hombres por hora de trabajo.

Este 24 por ciento contrasta con otro hecho que refleja ese mismo informe: la mayor aportación de las mujeres al trabajo, incluyendo tanto el remunerado como el trabajo no remunerado. El informe dice lo siguiente: “*en todas las regiones las mujeres trabajan más que los hombres; realizan casi dos veces y media la cantidad de trabajo doméstico y de cuidados no remunerado, y si se combina el trabajo remunerado y el no remunerado, en casi todos los países las mujeres trabajan más horas al día que los hombres*” <sup>22</sup>.

Es pues, determinante, establecer cuáles son las principales causas que generan la brecha salarial entre hombres y mujeres, causas que, como veremos, están correlacionadas <sup>23</sup>. No es posible lograr avances en la lucha contra la discriminación salarial por motivos de género si no se analizan en profundidad cuáles son las causas o los factores que la generan. En este sentido, y de la mano de aportaciones efectuadas por la propia OIT al respecto, es

---

<sup>20</sup>GARCÍA, TRASCASAS, M.A., “Retribución y no discriminación por razón de sexo. Algunas reflexiones en torno a la negociación colectiva”, en AA.VV., (Dir. FIGUERUELO BURRIEZA, A., *Perspectiva de género en la negociación colectiva: análisis por sectores feminizados y masculinizados*), Bomarzo, Salamanca, 2013, pp. 80-81.

<sup>21</sup>Ibid, p. 80, nota al pie 109.

<sup>22</sup> Informe Resumen ONU MUJERES., “El progreso de las mujeres en el mundo 2015-2016”, *Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres*, EE. UU., 2015, pp. 10-11. Véase en <http://www.unwomen.org/es/digital-library/publications/2015/4/progress-of-the-worlds-women-2015>

<sup>23</sup> Oficina Internacional del Trabajo., *Las Mujeres en el Trabajo*, OIT, Ginebra, 2016, p. 41 y ss.

posible señalar las siguientes causas:

### Primera. - En el **acceso al empleo**

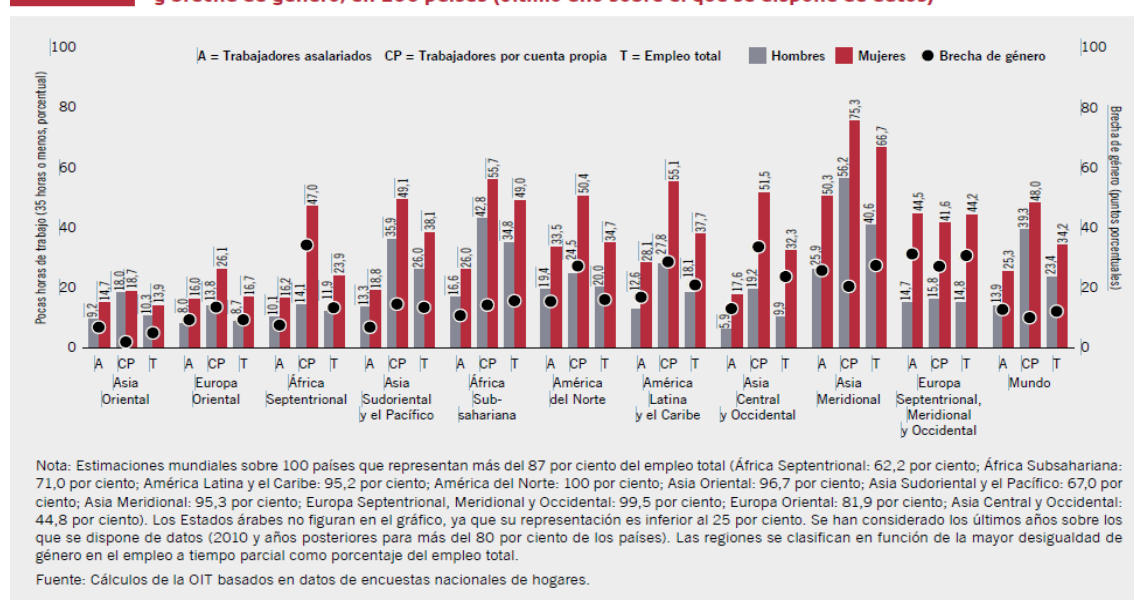
La búsqueda de trabajo es fuente de diferencias sustanciales entre hombres y mujeres. Un gran número de mujeres suelen trabajar al margen de un contrato de trabajo, esto es, en la denominada “economía irregular”, lo que supone pésimas condiciones de trabajo, escasa retribución y, dependiendo del estado en que tenga su residencia habitual, la inexistencia de cotizaciones a la Seguridad Social.

Si, en cambio, las mujeres optan por acceder al mercado laboral en situación regular, deben lidiar con contratos de trabajo de carácter temporal, fijos discontinuos (en mayor medida en sectores como la hostelería y en la agricultura) y, en su gran mayoría, contratos a tiempo parcial que aceptan de forma involuntaria o por urgente necesidad. Así, las mujeres representan menos del 40 por ciento del empleo total en el mundo, pero constituyen el 57 por ciento de quienes trabajan a tiempo parcial<sup>24</sup>.

La siguiente gráfica recoge un estudio realizado en 100 países que conforman el 87 por ciento del empleo en el mundo. Así, más de un tercio de las mujeres empleadas (34,2 por ciento) trabajan a tiempo parcial durante menos de 35 horas semanales, frente al 23,4 por ciento de los hombres. Así, la brecha entre el empleo femenino y masculino a nivel global se extiende hasta los 10,8 puntos porcentuales. Resulta alarmante la brecha en Europa Septentrional, Meridional y Occidental, que cae hasta los 29,4 puntos porcentuales. En menor medida, pero sin bajar de los 20 puntos porcentuales de diferencia se encuentran Asia Meridional (25,9 por ciento) y Asia Central y Occidental (22,2 por ciento).

**Gráfico 7**

**Personas que trabajan menos de 35 horas por semana, por situación en el empleo y brecha de género, en 100 países (último año sobre el que se dispone de datos)**



Un informe de la OIT publicado en junio de 2017<sup>25</sup> establece que la brecha entre hombres y mujeres respecto de la tasa de actividad (*labour force participation*) se sitúa en un 26,7

<sup>24</sup> Conclusión extraída de cálculos de la OIT basados en datos de 121 países que representan el 92 por ciento del empleo total.

<sup>25</sup> Para una mayor aproximación a lo expuesto ver el documento oficial (en inglés) de la Oficina Internacional del Trabajo., “Perspectivas sociales y del empleo en el mundo. Mujeres”, OIT, Ginebra, 2017,

por ciento, estableciéndose una tendencia a la baja de la misma en los últimos 20 años, con una escasa reducción que no alcanza los tres puntos porcentuales. Esta brecha no necesariamente tiene que ver con un aumento de la tasa de actividad de la mujer en el empleo, y por consiguiente con una victoria sobre sus derechos sociales, sino con una drástica reducción de la mano de obra masculina.

Table 1

Labour force participation rate by sex (per cent) and gender gap (percentage points), 1997–2021

Country/region	1997–2017	2017			2018			2018–21
	Gap	♂	♀	Gap	♂	♀	Gap	Gap
World		76.1	49.4	26.7	76.0	49.3	26.7	➡
Developing countries		82.6	70.3	12.3	82.6	70.3	12.3	➡
Emerging countries		77.5	46.9	30.6	77.4	46.7	30.7	⬆
Developed countries		68.0	51.9	16.1	67.9	51.8	16.1	⬇
Northern Africa		74.1	22.9	51.2	74.1	22.9	51.2	⬇
Sub-Saharan Africa		76.3	64.6	11.7	76.4	64.7	11.7	➡
Latin America and the Caribbean		78.3	52.7	25.6	78.3	52.7	25.6	⬇
Northern America		68.3	56.2	12.1	68.1	56.1	12.0	➡
Arab States		76.4	21.2	55.2	76.3	21.3	55.0	⬇
Eastern Asia		76.8	61.3	15.5	76.6	60.9	15.7	⬆
South-Eastern Asia and the Pacific		81.2	58.8	22.4	81.1	58.8	22.3	➡
Southern Asia		79.4	28.6	50.8	79.5	28.7	50.8	⬇
Northern, Southern and Western Europe		63.8	51.3	12.5	63.6	51.2	12.4	⬇
Eastern Europe		68.1	53.0	15.1	67.9	52.9	15.0	⬇
Central and Western Asia		73.5	44.1	29.4	73.5	44.1	29.4	➡

Notes: Throughout this report, figures for 2017 and beyond are projections. Developments for the period 2018–21 are marked with a red upward arrow if the gap is projected to widen by more than 0.1 percentage points, by a green downward arrow if it is projected to narrow by more than 0.1 percentage points, and a black horizontal arrow for developments in between. Numbers in the “Gap” columns refer to the percentage point difference between the male and female labour force participation rates or the change over time but may not correspond precisely due to rounding.

Source: ILO’s Trends Econometric Models, November 2016.

Las regiones más subdesarrolladas respecto de la adopción de medidas para el acceso al empleo de las mujeres son el norte de África, los Estados Árabes y el sur de Asia, donde, por un lado, la brecha llega a alcanzar los 50 puntos porcentuales y, por otro, la tasa de empleo de las mujeres no alcanza el 30 por ciento.

En el año 2014 el G-20 se propuso el objetivo «25 para 25», que tiene como objeto reducir la brecha de la tasa de actividad entre hombres y mujeres en el mundo en un 25 por ciento para el año 2025. El Informe de la OIT de Tendencias de las Mujeres en el Empleo<sup>26</sup>, estima que la reducción de esta brecha supondría generar más de 180 millones de empleos en el mundo y un crecimiento del 5,3 por ciento del empleo mundial.

Segundo. – En consonancia con lo dispuesto anteriormente, un segundo factor lo constituye **la desigualdad en la calidad del trabajo**.

La también denominada segregación sectorial y ocupacional ha sido reconocida como indicador de la discriminación en el Convenio sobre la discriminación en el empleo y ocupación número 111 de la OIT.

La segregación sectorial y ocupacional nace fruto de la estigmatización de determinados puestos de trabajo por razón de sexo. Esta realidad en el mercado laboral mundial es

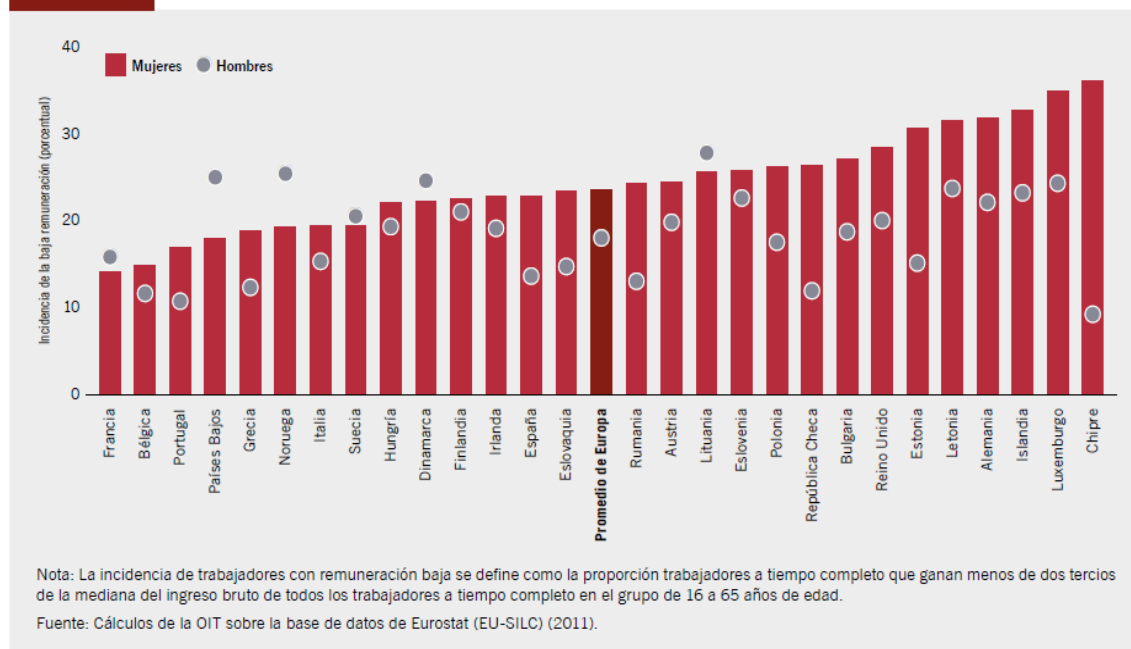
p. 6.

[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms\\_557245.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_557245.pdf)

<sup>26</sup> Resumen ejecutivo del informe de la Oficina Internacional del Trabajo., “Perspectivas sociales... op., cit., p. 2

síntoma de salarios más bajos y peores condiciones de trabajo en las ocupaciones con presencia mayoritaria en las mujeres. En este sentido, la siguiente gráfica alude a la sobrerrepresentación de las mujeres en puestos de trabajo poco remunerados.

**Gráfico 28** Incidencia de la baja remuneración de las mujeres y los hombres, en 28 países de Europa, 2011



Según las estadísticas de la Encuesta Europea de Ingresos y Condiciones de Vida de la UE 2011<sup>27</sup>, el 23,6 por ciento de las mujeres poseían trabajos con baja remuneración, frente al 17,8 por ciento de los hombres. Si bien es cierto que la brecha de género se redujo a 5,8 puntos porcentuales frente al 8,9 por ciento registrado en 2006, esta reducción no obedece a una mejora de la situación de las mujeres en el mundo laboral sino a la pérdida masiva de empleos de los hombres en el sector de la construcción debido a la crisis financiera de 2008. Así pues, esta situación no debe entenderse como una tendencia favorable de las mujeres en el empleo en tanto refleja una movilización de los hombres como mano de obra barata, pasando del 51,9 por ciento en 2006 al 54,4 por ciento en 2011.

Tercero. –Otro factor que incide directamente sobre la desigualdad salarial son los prejuicios de género en el **trabajo de cuidado no remunerado**.

Por trabajo de cuidado no remunerado debemos entender la prestación de cuidados o de apoyo a las personas sin que medie una retribución pecuniaria explícita en o entre las familias y los hogares. Tradicionalmente se ha esperado que las mujeres se hagan cargo de la mayoría del trabajo doméstico y de cuidado no remunerado, lo que sigue siendo una realidad hoy en todos los países del mundo, incluyendo los estados más desarrollados.

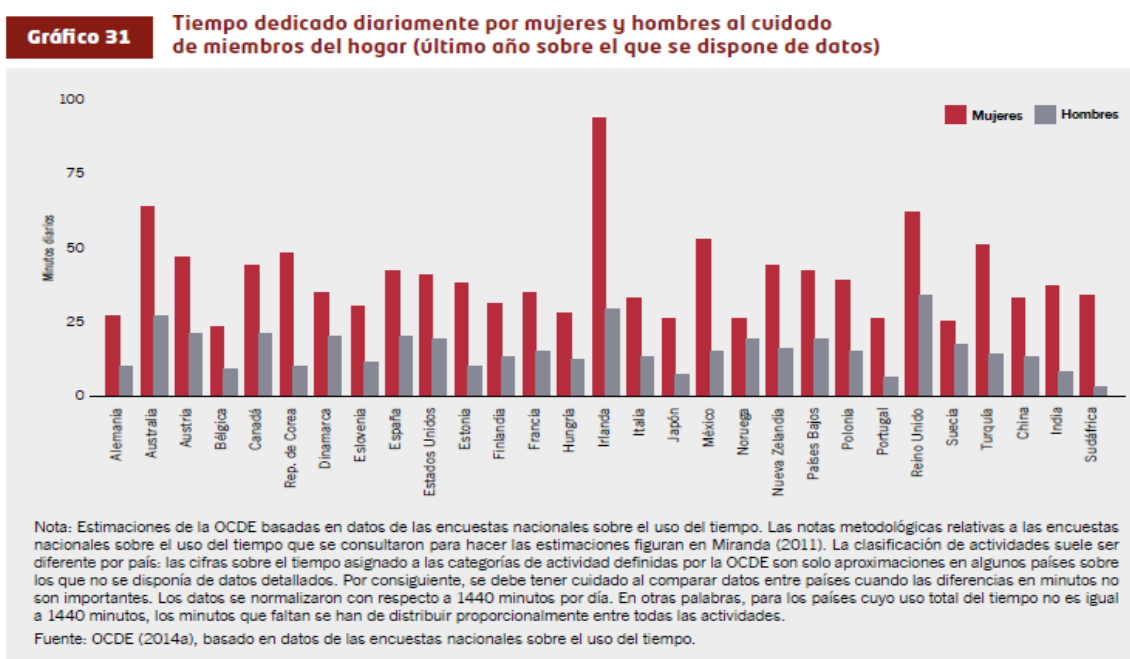
Dado que la prestación de cuidados abarca tareas que las mujeres han realizado tradicionalmente sin una contraprestación a cambio, se tiende a considerar que las cualidades para ocuparse del cuidado de las personas y, en concreto, de la familia son

<sup>27</sup> Oficina Internacional del Trabajo., *Las Mujeres...*, op., cit., p. 56.



propias de las mujeres. Esto supone una desventaja en el mercado laboral, pues toda circunstancia familiar o personal que implique la necesidad del cuidado y apoyo va a recaer, en la mayoría de los casos y por causa de este prejuicio, sobre la mujer, lo que supone tener que abandonar su puesto de trabajo y la consecuente pérdida de su salario, que la condena a depender económicamente de un familiar o de un régimen de pensiones.

En la siguiente gráfica se refleja el tiempo que diariamente dedican tanto hombres como mujeres al cuidado de miembros del hogar en 29 países del primer mundo. Como dijimos anteriormente, no es una situación exclusiva de países de ingresos bajos y medios, sino una constante en todos los estados.



La Resolución sobre las estadísticas del trabajo, la ocupación y la subutilización de la fuerza de trabajo, adoptada por la 19ª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo en 2013, reconoce el trabajo doméstico y de cuidado no remunerado como una forma de trabajo.

Esta resolución ha supuesto un giro sustancial, pues tiene consecuencias importantes para la consecución de la igualdad de género en el trabajo. No sólo es un primer paso para aumentar y mejorar las mediciones estadísticas y, consecuentemente, el reconocimiento de todas las formas de trabajo no remunerado, sino que contribuirá al diseño, aplicación y evaluación de las políticas dirigidas a reducir y redistribuir el trabajo no remunerado entre hombres y mujeres.

La importancia de este asunto se ha visto reflejada en el marco de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, concretamente en la meta 5.4 incluida en el Objetivo 5 “Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas”. El contenido de esa meta es que el trabajo de cuidado y doméstico no remunerado sea reconocido y valorado “mediante la prestación de servicios públicos, la provisión de infraestructuras y la formulación de políticas de protección social, así como mediante la promoción de la

*responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda en cada país*”<sup>28</sup>.

Cuarto. - El abandono del trabajo por causa de las responsabilidades familiares supone un freno en la **promoción en el trabajo de las mujeres**.

Por el hecho de tener empleos menos valorados y peor remunerados las mujeres no se benefician en igual medida que los hombres de los ascensos en los puestos de trabajo. Generalmente, las mujeres se ocupan de atender las responsabilidades familiares como el cuidado de los hijos, los mayores, los enfermos, personas dependientes y el hogar familiar. Al tener menores ingresos que los varones, cuando hay necesidades familiares o del hogar que atender son las mujeres, en mayor medida, las que abandonan el mercado de “trabajo productivo” para pasar a realizar el “trabajo no productivo” que es la consideración otorgada al trabajo que se realiza en el hogar o en el cuidado de los menores y las personas dependientes.

Las dificultades para promocionarse y ocupar puestos de liderazgo y de responsabilidad son, por tanto, mayores. Por eso se ha dicho que solo con acciones positivas, con medidas específicas que garanticen cuotas de mujeres en los puestos de responsabilidad de las empresas se podría superar esta dificultad presente en todas las actividades económicas.

Estas tres últimas causas se encuentran íntimamente ligadas, lo que ha supuesto para la OIT la creación de normas internacionales que aborden la cuestión sobre los trabajadores con responsabilidades familiares mediante políticas de apoyo para la promoción del igual trato en el empleo y la igualdad de oportunidades, así el C. n° 156 OIT y R. n° 165 OIT de la OIT. El C. n° 156 OIT se refiere a las responsabilidades que tiene el trabajador respecto de los hijos a su cargo, o de miembros familiares que requieran de manera evidente de su cuidado<sup>29</sup>.

Quinto. – Todos los factores anteriores suponen diferencias de género **en el acceso a la protección social**.

Los mayores índices de contratación precaria en el acceso al empleo, la desvalorización de los puestos de trabajo ocupados principalmente por mujeres, el sesgo de género en relación con el cuidado y las responsabilidades familiares y el freno en la promoción en el empleo conduce directamente a una quinta situación de desigualdad en el trabajo. En efecto, todas las circunstancias anteriores dificultan que la mujer obtenga un salario, como mínimo, igual al del hombre, lo que conlleva la reducción de sus cotizaciones a la Seguridad Social, que se traduce, a la postre, en cuantías inferiores de subsidios por incapacidad temporal o pensiones de jubilación.

La siguiente gráfica toma en consideración a los beneficiarios de pensiones de jubilación contributivos y no contributivos desde el año 2008 hasta el año 2013. Como puede verse, tanto en África Septentrional como en los Estados Árabes la brecha de género se encuentra más acentuada debido principalmente a las grandes disparidades de género en la tasa de actividad y en el desempleo, así como al escaso desarrollo de las pensiones no contributivas. Destacable es el caso de Europa Oriental, única región del mundo donde la brecha de género en este concepto afecta positivamente a las mujeres.

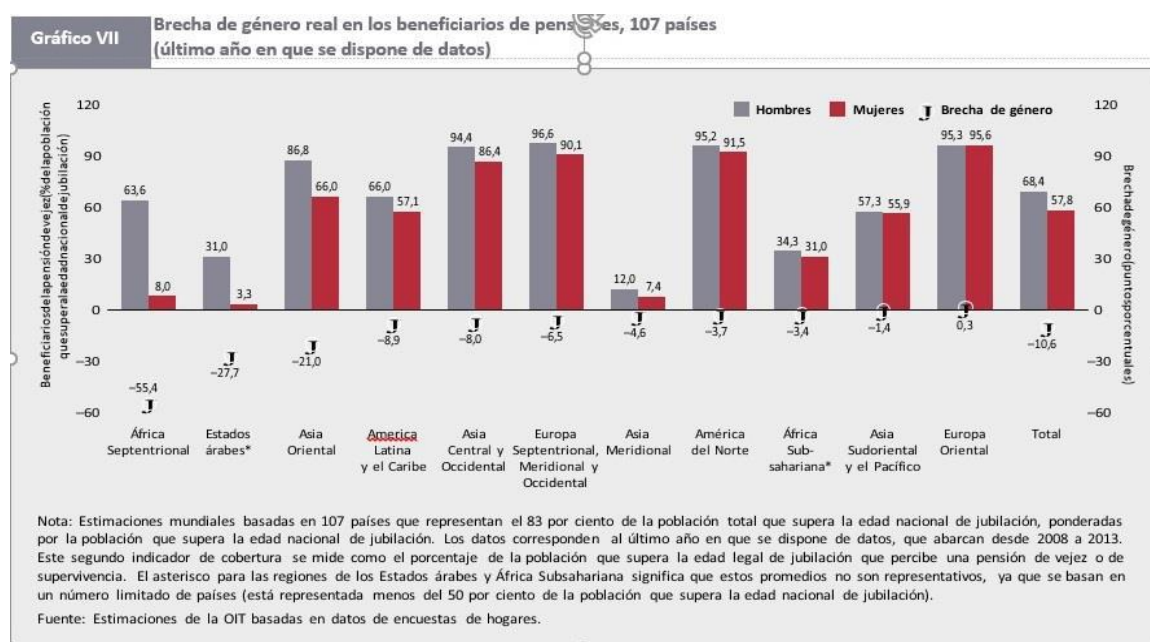
---

<sup>28</sup> Ver Oficina Internacional del Trabajo., *Las Mujeres...*, op., cit., pp. 76-78

<sup>29</sup> Sobre este tema y con carácter general, véase, RODRÍGUEZ GONZÁLEZ, S., *Tiempo de trabajo y vida privada*, Comares, Granada, 2016, pp. 28-29.



No obstante, un examen de la gráfica a nivel global exigiría declarar que el promedio de mujeres cuya edad es superior a la de jubilación y reciben pensión es un 10,6 por ciento inferiores al de los hombres.



En conclusión, el Informe del año 2016 “Tendencias de las Mujeres en el Trabajo” del año 2016, pone de manifiesto la persistente desigualdad en el trabajo de las mujeres que, de manera directa (en el acceso al empleo) o indirecta (en el trabajo no remunerado), influyen y condicionan la existencia de una **brecha salarial por razón de sexo**. Ello justifica la necesidad de seguir avanzando a través de políticas más justas y equitativas, la promoción de medidas para la igualdad efectiva en los diferentes factores que se han expuesto, así como la conveniencia de continuar realizando estudios e investigaciones que aporten herramientas y mecanismos conducentes a erradicar estas prácticas discriminatorias.

Por otro lado, el contenido del Informe de 2017 titulado “Perspectivas sociales y del empleo en el mundo. Tendencias del empleo femenino 2017” tiene como función ser fuente de inspiración para la iniciativa del centenario de la OIT del año 2019, que tiene como objeto la problemática cuestión de las mujeres en el mundo del trabajo. El objetivo principal de esta iniciativa impulsada por el Director General de la OIT Guy Ryder se dirige a la búsqueda y análisis de nuevas medidas que puedan proyectar el trabajo de la OIT en materia de igualdad de género y no discriminación.

## 2.2 La brecha salarial en la Unión Europea

En la UE la brecha salarial que se maneja es denominada como “brecha salarial entre géneros no ajustada”, pues no tiene en cuenta todos los factores que influyen en las diferencias salariales como la educación y formación previa, la experiencia laboral, las horas trabajadas o el tipo de contrato. Ahora bien, esto no impide que, como veremos, esta herramienta detecte la infravaloración del trabajo realizado por las mujeres, su

concentración en los empleos menos remunerados, y el prejuicio de que son económicamente dependientes, así como la falta de su representación en los sindicatos.

Datos de la UE han ofrecido cifras y datos estadísticos conforme a los cuales se señala que las mujeres ganaban aproximadamente un 16,2 por ciento menos por hora que los hombres en el año 2011<sup>30</sup>. Y es que, si bien es verdad que la tendencia en la última década ha sido descendente, en ese año la brecha salarial sufrió un incremento en Hungría y Portugal, lo que indica que todavía en Estados Miembros de la UE las políticas laborales no parecen ir en la dirección de eliminar la discriminación por razón de sexo en el trabajo.

El Informe Anual de 2017 sobre la Igualdad de Mujeres y Hombres en la UE que realiza la Comisión Europea, muestra que la brecha salarial persiste pues si bien los últimos datos registrados (año 2015) muestran que la brecha es del 16,3 por ciento en 2014, en 2010 se situaba en un 16,4 por ciento.

Estos datos contrastan con la desigualdad en niveles académicos, que se traducen en mejores registros para las mujeres. Así, un 83 por ciento de las jóvenes de la UE cursaban, al menos, estudios de secundaria, frente al 77,6 por ciento de los hombres. Igualmente, es destacable que en el ámbito universitario las mujeres conforman 6 de cada 10 graduados en el territorio de la UE.

La brecha salarial posee un impacto directo en los ingresos de las mujeres. La desigualdad salarial que sufren en todo el mundo conduce a un mayor riesgo de pobreza en la tercera edad. Así, en el año 2012, el 21,7 por ciento de las mujeres a partir de 65 años estaba en situación de riesgo de pobreza, frente al 16,3 por ciento de hombres.

Respecto a la tasa media de empleo de ese mismo año, el 63 por ciento de las mujeres entre los 20 y 64 años posee un contrato de trabajo en la Unión Europea, frente al 75 por ciento de los varones. Según previsiones del EUROSTAT, la situación se agrava aún más si tenemos en cuenta que entre los trabajadores adheridos a un contrato a tiempo parcial un 34,9 por ciento lo componían las mujeres frente al 8,6 por ciento de hombres.

Un interesante documento elaborado en 2014 por la Comisión Europea, titulado “*Cómo combatir la brecha salarial en la UE*” establece hasta siete causas objetivas de la brecha salarial:

- a) Por discriminación directa, es decir, percibiendo las mujeres en el lugar de trabajo un salario inferior por trabajo igual.
- b) Por trabajar en empleos y en sectores muy “feminizados” en los que predominan salarios bajos, unido al trabajo en el hogar, que no es retribuido.
- c) Por las prácticas laborales que ponen de manifiesto que la estructura del salario y sus componentes pueden dar lugar a condiciones de remuneración diferentes entre hombres y mujeres.
- d) Por la infravaloración del trabajo y de las capacidades de las mujeres. Esta

---

<sup>30</sup> Puede verse la misma en COMISIÓN EUROPEA., “Como combatir la brecha salarial entre hombres y mujeres en la Unión Europea”, Oficina de publicaciones de la UE, 2014, pp. 2-3. Puede verse en la página web [http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender\\_pay\\_gap/140319\\_gpg\\_es.pdf](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/140319_gpg_es.pdf). También en COMISIÓN EUROPEA., “Informe sobre la Igualdad entre Hombres y Mujeres en la UE”, Oficina de publicaciones de la UE, 2017, pp. 9 y 22. Para un examen pormenorizado del informe, sólo disponible en inglés, acceder a esta página web [http://europa.eu/rapid/press-release\\_IP-17-489\\_es.htm](http://europa.eu/rapid/press-release_IP-17-489_es.htm)

infravaloración lleva a concluir que el mayor esfuerzo físico suele estar mejor retribuido; por tanto, el predominio de hombres en este tipo de tareas y actividades frecuentemente supone mayor nivel de retribución. Las capacidades de las mujeres son objeto de infravaloración general y las profesiones en que están muy representadas generalmente son objeto de salarios bajos.

- e) Por la escasa presencia de mujeres en puestos de liderazgo y de alto nivel.
- f) Porque las mujeres que ocupan puestos de responsabilidad en sectores “masculinizados” cobran normalmente más que aquellas otras que ocupan esos mismos puestos en sectores fuertemente “feminizados”.
- g) Porque la conciliación de vida laboral y familiar lleva a las mujeres a trabajar menos horas, lo que incrementa la brecha salarial cuando las mujeres tienen hijos y trabajan a tiempo parcial.

### **3. EL PAPEL DE LOS INTERLOCUTORES SOCIALES Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA IGUALDAD RETRIBUTIVA**

Puede decirse que el salario ha sido y continúa siendo una de las materias específicas sobre las cuales la negociación colectiva tiene mayor incidencia y repercusión. Y puede añadirse que la cuantía del salario a percibir por un trabajador o trabajadora está en muy estrecha relación con el mayor o menor alcance que la negociación colectiva tiene en un país respecto de su reconocimiento y su eficacia.

El Convenio nº 100 de la OIT en su artículo cuarto dispone que todo estado miembro tiene el deber de colaborar con las organizaciones de trabajadores y empleadores para hacer factible la aplicación del principio de igualdad de remuneración. Por otro lado, su artículo 2.2 dispone que para la garantía de cumplimiento del principio de igualdad de remuneración se deberá aplicar, entre otros, los convenios colectivos celebrados entre el empresario y los representantes de los trabajadores.

La negociación colectiva de condiciones de trabajo es un instrumento esencial en la regulación del trabajo asalariado o trabajo por cuenta ajena. Es una práctica extendida en un elevado número de países en todo el mundo, entre otros motivos, debido a que la OIT cuenta con un Convenio internacional, el número 98, denominado Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva (1949) que ha sido ampliamente ratificado por los diferentes Estados<sup>31</sup>.

El Convenio número 98 de la OIT (C. nº 98 OIT) obliga a los Estados que forman parte del mismo a adoptar las medidas adecuadas con el fin de facilitar a los empleadores y a las organizaciones de los trabajadores la utilización de procedimientos que les permitan negociar de forma voluntaria contratos o convenios colectivos en los que se establezcan las condiciones de empleo.

---

<sup>31</sup> Cuenta con 164 ratificaciones, según la base de datos NORMLEX de la OIT a fecha de 30 de abril de 2017. España lo ratificó con fecha de 20 de abril de 1977.

El marco de retribución salarial en los países varía enormemente, pero es práctica común que la negociación colectiva juegue un papel fundamental como fuente jurídica de regulación del salario. Por ello, los sindicatos tienen un poder muy significativo de negociación de los salarios que perciben los trabajadores y trabajadoras. Puede decirse que los sindicatos son los potenciales negociadores de los salarios y por tanto poseen una gran incidencia en cuanto a la lucha contra la discriminación salarial.

En relación con el tema aquí tratado, un reciente documento dado a conocer por la OIT, que reúne datos empíricos junto con aportaciones de voces autorizadas en esta materia, pone de relieve una serie de elementos que merecen especial consideración con respecto a las relaciones existentes entre negociación colectiva y la brecha salarial<sup>32</sup>. Tales elementos pueden resumirse como siguen:

- En primer lugar, la negociación colectiva ha demostrado ser un mecanismo muy eficaz para combatir la brecha salarial entre hombres y mujeres.
- En segundo lugar, ha podido apreciarse cómo en todos los países, con independencia de su mayor o menor grado de desarrollo, los convenios colectivos contribuyen a reducir la desigualdad retributiva en aquellos sectores que los mismos regulan.
- En tercer lugar, en aquellos países en los cuales la negociación colectiva está desarrollada, cubriendo el 80 por ciento o más de los trabajadores, la brecha salarial es inferior a la que se aprecia en otros países.
- En cuarto lugar, una mayor presencia sindical generalmente viene acompañada de menor desigualdad salarial. Este dato revela que los sindicatos participan activamente en la eliminación de la discriminación y en una mayor justicia social.

Ha de tenerse en cuenta que el Informe Mundial sobre Salarios en el Mundo de la OIT de 2014-2015 (IMS) señaló cuáles eran las causas fundamentales de la brecha salarial. Entre ellas destacó las siguientes<sup>33</sup>: 1) Infravaloración del trabajo de las mujeres, 2) Las características del trabajo realizado por las mujeres, 3) La segregación por actividades y sectores dando lugar a trabajos fuertemente feminizados y otros tantos de mayor presencia masculina, 4) La forma en que se estructura el salario (ciertos complementos pueden beneficiar la continuidad en el trabajo, lo que perjudica a las mujeres cuando tienen hijos), 5) La consideración de las mujeres como personas económicamente dependientes, 6) La falta de representación femenina dentro de los sindicatos, 7) Los comportamientos de mujeres y hombres en relación con las responsabilidades familiares.

Con posterioridad, el Informe Mundial sobre Salarios de la OIT (IMS 2016-2017) dado a conocer en 2016<sup>34</sup> ha añadido nuevas causas que están provocando segregación salarial y

---

<sup>32</sup> PILLINGER, J., SCHMIDT, V., WINTOUR, N., “Negociando por la Igualdad de Género, nota de información n°4”, OIT, Ginebra, 2016, p. 1.

<sup>33</sup> Oficina Internacional del Trabajo., “Informe mundial de Salarios 2014/2015: Salarios y desigualdad de ingresos”, OIT, Ginebra, 2015. <http://www.ilo.org/global/research/global-reports/global-wage-report/2014/lang-es/index.htm>

<sup>34</sup> Conferencia Internacional del Trabajo., “Informe mundial de Salarios 2016/2017: La desigualdad salarial en el lugar de trabajo”, OIT, Ginebra, 2017. <http://ilo.org/global/research/global-reports/global-wage-report/lang-es/index.htm>

sobre las que, al igual que con respecto a las anteriores, la negociación colectiva puede incidir tratando de mejorar los resultados.

Tales causas nuevas, según indica el último Informe Mundial de la OIT ya mencionado, tienen mucho que ver con el modo en que está estructurada la negociación colectiva.

A mayor negociación colectiva sectorial (que abarca sectores enteros de producción, por ejemplo, sector de la industria química, transporte por carretera, sector de la construcción, etc.) existe menor brecha salarial. Por el contrario, cuanto menor es el nivel de negociación colectiva (el nivel mínimo puede ser la empresa o un centro de trabajo) se aprecian mayores diferencias salariales entre hombres y mujeres. Esto significa que la negociación colectiva sectorial juega un papel muy importante a la hora de establecer reglas que sirvan a la finalidad de disminuir las diferencias de retribución entre mujeres y hombres cuando realizan un mismo trabajo o un trabajo de igual valor.

Asimismo, el IMS 2016-2017 antes citado pone de manifiesto que están aumentando las disparidades salariales entre hombres y mujeres dentro de una misma empresa. Ello se debe, entre otras causas, a que los puestos más altos, los de mayor responsabilidad empresarial, que son los mejor retribuidos, siguen siendo ocupados mayoritariamente por varones y resultan de difícil acceso para las mujeres. Por ello, el Informe propone facilitar el acceso de mujeres a puestos de alta dirección, incluso con cuotas de reserva, para así combatir las diferencias salariales que persisten.

Este IMS igualmente toma en consideración el binomio salario mínimo-negociación colectiva, cuyo ejercicio conjunto permite disminuir la desigualdad entre empresas y dentro del centro de trabajo. No obstante, es necesario matizar que el nivel de desigualdad variará en función del grado que posea la negociación colectiva en un país. Así, si los convenios suscritos tienen incidencia a nivel nacional, sectorial o en ramas sectoriales que cubran un mayor número de trabajadores y trabajadoras, es más probable que la desigualdad se reduzca entre empresas. Si se hace extensivo la aplicabilidad de estos convenios a todos los trabajadores de un sector determinado, dichos efectos pueden tener mayor recorrido siendo que, si la negociación colectiva se limita al ámbito de la empresa, el efecto salarial contraerá la desigualdad salarial en el interior de la empresa.

También señala el IMS la necesidad de tener en cuenta las *“nuevas iniciativas en el ámbito de la negociación colectiva para reducir la desigualdad salarial”*. En concreto se profundiza en la suscripción de acuerdos referentes a los contratistas y subcontratistas, asegurando la participación de todos los sujetos que intervienen en los estratos de los niveles retributivos establecidos por el convenio colectivo aplicable.

Las menores diferencias de retribución se están dando en aquellos estados en los cuales los niveles de igualdad son mayores, especialmente en países con sistemas de negociación colectiva centralizada. Los convenios colectivos, a la hora de combatir la desigualdad de salarios por razón de género, se han centrado principalmente en analizar:

- a) los procedimientos de contratación
- b) las condiciones de los contratos de trabajo
- c) el aumento de las remuneraciones a los trabajadores y su incidencia sobre la

brecha salarial

d) las clasificaciones y evaluaciones de empleo

Igualmente, se ha constatado cómo en aquellas empresas que disponen de convenio colectivo propio, especialmente las grandes empresas, experimentan una reducción de las diferencias entre los salarios abonados a hombres y mujeres.

La brecha salarial es también menos acuciante para aquellos trabajadores que trabajan en el sector público, así como para aquellos que forman parte de un sindicato<sup>35</sup>.

En relación con esto último, es necesario subrayar el ya mencionado informe de la OIT titulado “Negociando por la Igualdad de Género” que aborda el fomento y la inclusión de las mujeres en las direcciones sindicales y en los equipos de negociación colectiva. En este documento se afirma que las organizaciones sindicales donde las mujeres ostentan cargos de dirección son las que más se comprometen con la lucha por la igualdad salarial por razón de género, promoviendo políticas laborales y estrategias para su consecución.

Son mayores las cuestiones de igualdad que se debaten cuando las mujeres participan en mayor medida en las negociaciones de los contratos colectivos. Una instancia que da ejemplo en este sentido es la Conferencia Europea de Sindicatos, así como algunas federaciones sindicales europeas, en las que la mayoría de cargos de gerencia y dirección son representados por mujeres.

Según datos empíricos contrastados por encargo de la OIT<sup>36</sup>, la coordinación entre los sindicatos para establecer pautas que combatan la brecha salarial por razón de género resulta fundamental

Esta afirmación se deriva de lo siguiente: cuanto mayor es la coordinación entre sí de los sindicatos al representar los intereses de los trabajadores, mejores resultados positivos se alcanzan sobre la igualdad retributiva. Por el contrario, ha quedado de manifiesto que el reciente declive que ha experimentado la influencia sindical en la fijación de salarios, fundamentalmente como consecuencia de la depreciación de la negociación colectiva sectorial, aplicada en muchos países tras la crisis económica, se ha traducido en mayor desigualdad salarial.

Esta desigualdad ha afectado en mayor medida a los trabajadores con menores niveles de retribución. Es decir, la desigualdad se ha manifestado especialmente en relación con los trabajadores con bajos salarios, lo cual, como ya ha quedado sobradamente expuesto, afecta en mayor medida a las mujeres. Muchas se encuentran prestando servicios en trabajos infravalorados debido a los estigmas sociales (servicios de limpieza, auxiliar de enfermería...), por lo que la falta de acuerdos colectivos les afecta principalmente a ellas.

La necesidad de buscar trabajos que permitan el disfrute de períodos de licencia para ocuparse de las responsabilidades familiares como el cuidado de hijos y familiares, supone que sea más difícil buscar un trabajo a tiempo completo que proporcione seguridad y estabilidad en el empleo. Consecuentemente, **la exigencia de una política de conciliación laboral y familiar** es un importante requisito para la igualdad de género.

---

<sup>35</sup> PILLINGER, J., SCHMIDT, V., WINTOUR, N., “Negociando por...”, op., cit., pp.2-3

<sup>36</sup> Ibidem.

La necesidad de un marco legal que cubra las necesidades biológicas de las mujeres, haciendo compatible supuestos de maternidad con licencias no sólo de maternidad, sino parentales, se hace necesario para no ver peligrar sus puestos de trabajo por cuestiones de género. Es una práctica laboral constante que cuando la mujer se encuentra de baja por maternidad, vea reducido a posteriori su jornada laboral a un contrato a tiempo parcial por el cuidado de hijos, u otras circunstancias derivadas de la maternidad, que influye significativamente sobre su salario y, por tanto, debe neutralizarse con políticas de redistribución de los deberes familiares. Un contexto de imposibilidad de desbloqueo de este tipo de situaciones termina traducándose en una reducción drástica del salario, una mayor dependencia económica de la mujer hacia su pareja y una menor contribución a la Seguridad Social, que tiene como consecuencia una disminución de las pensiones o subsidios a percibir en el momento en que se produzca el hecho causante de las mismas.

Una medida que se está apreciando últimamente en numerosos países es la elección de vías de fijación individual de los salarios, es decir, mediante acuerdo con el empresario pactado en el contrato de trabajo y sin negociación colectiva. Esta práctica se ha extendido también como consecuencia de la crisis económica, desterrando la negociación de los salarios en los convenios colectivos y permitiendo que sea el empresario, mediante pacto individual con el trabajador, quien lo establezca o lo modifique.

Este cambio ha dado lugar a una falta de transparencia y consenso, así como deslegitima a los sindicatos en su papel de participar en la fijación de los salarios en los convenios colectivos. Además, esto hace difícil conocer las verdaderas disparidades de retribución entre hombres y mujeres y, según lo dispuesto por el documento “Negociando por la Igualdad de Género” produce *“indicios de sesgo de género en la distribución de primas y pagas por rendimiento, así como de una considerable infravaloración del trabajo y los conocimientos profesionales de las mujeres”*.

Expuesto todo lo anterior, es necesario señalar qué ventajas tendría la **inclusión de una política de igualdad de género** para los empresarios<sup>37</sup>:

- Primera. - Una sociedad más justa igualitaria y con mayores beneficios económicos<sup>38</sup>.
- Segunda. - La creación de más empleos de calidad y la retención de talentos, debido al alto nivel de formación que las mujeres han adquirido.
- Tercera. - El beneficio que reporta para las empresas, los trabajadores y la economía en general, potenciando las altas capacidades de las mujeres, lo que representa un estímulo a la innovación. La remuneración en términos justos e igualitarios contribuye a mejorar tanto el rendimiento como el aspecto de la empresa de cara a la clientela. Las empresas que fomentan los planes de igualdad ofrecen los mejores ambientes de trabajo.

---

<sup>37</sup> RAMOS QUINTANA, M., “El futuro de las mujeres, el futuro de la humanidad: más derechos efectivos para un empoderamiento real. El futuro del Trabajo que queremos Iniciativa por el Centenario de la OIT”, *Trabajo y Derecho*, número 27, 2017, pp. 9-10.

<sup>38</sup> Así, el Informe de la OIT titulado “Tendencias de las Mujeres en el Empleo”, estima que la reducción de la brecha salarial supondría generar más de 180 millones de empleos en el mundo y un crecimiento del 5,3 por ciento del empleo mundial.

- Cuarta. - La erradicación de prácticas discriminatorias y los litigios por incumplimiento del principio de igualdad retributiva, que disminuye la carga de trabajo para las instancias judiciales.
- Quinta. - Una mayor recuperación y crecimiento económicos debido a la relevancia de las mujeres en el mercado laboral y su notable incidencia en la productividad de las empresas y en las finanzas familiares.

#### **4. LA REPERCUSIÓN EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO ESPAÑOL DE LA ACCIÓN DE LA OIT EN MATERIA DE IGUALDAD SALARIAL**

El Convenio número 100 de la OIT que regula el principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina fue ratificado por España y publicado en el BOE el 4 de diciembre de 1968.

En la cúspide de nuestro ordenamiento jurídico, la igualdad es entendida como valor superior del ordenamiento jurídico en el artículo 1.1 de la Constitución Española (CE), consagrándose en el artículo 14 CE, reguladora del principio de igualdad y no discriminación, y en el art. 35.1 CE, que se ocupa, entre otros supuestos, de dar cabida al derecho a una remuneración sin discriminación alguna por razón de sexo.

Es importante en esta sede el pronunciamiento del Tribunal Constitucional (TC) en su **Sentencia 145/1991** (STC), de 1 de julio, en análisis de los artículos 14 y 35.1 CE, así como según lo dispuesto en el C. n° 100 OIT y la Directiva Comunitaria 75/117 (actual Directiva 2006/54). La STC trae causa de una demanda en amparo del colectivo de limpiadoras de una empresa que alegan vulneración del artículo 14 CE por causa de la diferenciación salarial dispuesta en convenio colectivo respecto del grupo de peones, categoría profesional masculinizada, por cuanto ambos grupos desempeñaban, en esencia, un mismo trabajo. El Tribunal Constitucional dispuso que, en una correcta interpretación conjunta de los preceptos constitucionales mencionados, el factor determinante a efectos de evaluación de un supuesto de discriminación por sexo en materia salarial no debe ser la denominación del puesto de trabajo sino el trabajo efectivamente prestado, siendo así que la categoría profesional adopta un rol secundario cuando la prestación de trabajo es idéntica en uno y otro grupo profesional. En este sentido, el TC afirma que la discriminación no tiene su origen en una situación de hecho, sino en la estructura salarial por categorías profesionales determinadas en el convenio colectivo a razón de una misma prestación de trabajo. El TC determina que es discriminatorio la mayor retribución del grupo de peones al atender para ello a criterios vinculados al sexo masculino como el esfuerzo físico o la penosidad, sin tener en cuenta criterios del sexo femenino para su evaluación conjunta. Así, concluye que ambos puestos de trabajo poseen igual valor “desde el punto de vista de la naturaleza y condiciones de la prestación”, y por tanto la desigual retribución tiene como causa determinante una discriminación por razón del sexo.



El otorgamiento de amparo a las limpiadoras supuso un gran avance en materia de igualdad en nuestro ordenamiento jurídico, pues constituyó precedente constitucional en sede de garantía de no discriminación salarial por razón de género<sup>39</sup>.

Tres años más tarde el Tribunal Constitucional volvió a pronunciarse siguiendo la misma línea argumental en la STC 58/1994, de 28 de febrero. Se trataba de un supuesto en que, si bien las diferencias entre las categorías profesionales eran admisibles desde un punto de vista formal, aquellas en las que había un mayor número de mujeres la retribución percibida era inferior. Siendo que los trabajos poseían igual valor, la discriminación salarial tenía como justificación un “complemento de calidad y cantidad” previsto en el convenio colectivo aplicable<sup>40</sup>. Esta STC entendió que el elemento de comparación de dos puestos de trabajo no debe ser ni la categoría profesional ni la identidad de la prestación, sino el valor del trabajo realizado, de cuya evaluación deben desprenderse criterios neutros y no discriminatorios<sup>41</sup>.

Desde una perspectiva normativa, encontramos diversas referencias legales referidas a la igualdad entre mujeres y hombres en las relaciones laborales.

En la **Ley del Estatuto de los Trabajadores (LET)**, aprobado originariamente por la Ley 8/80 de 10 de marzo, el artículo 4.2 c) ya disponía que los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a la no discriminación en el empleo por razón de sexo. Por otra parte, tenía regulada una cláusula de nulidad en su artículo 17.1, que comprende todas las disposiciones reglamentarias, cláusulas de convenios colectivos, pactos individuales y decisiones unilaterales del empresario que den lugar a situaciones discriminatorias por razón de sexo en materia de retribución.

No obstante, el precepto más importante de la vigente LET respecto del principio de igualdad de remuneración lo encontramos en el artículo 28, modificado por la Ley 11/1994, que prevé garantizar una misma retribución por un trabajo de igual valor sin que quepa discriminación alguna por razón de sexo en cualquiera de los elementos que componen la remuneración. Antes de la reforma sólo se preveía la no discriminación en el salario sobre los “trabajos iguales”, lo que constituía un concepto restrictivo respecto del actual principio de igualdad de retribución, por trabajos de igual valor. Ese tenor legal explica, por ejemplo, la STSJ del País Vasco, de 30 noviembre de 1989, donde se cuestionaba un sistema de clasificación y retribución que otorgaba un salario inferior a las oficiales de primera y segunda categoría frente a los respectivos oficiales. El Tribunal dispuso que la no realización de idénticas funciones constituía razón suficiente para excluir toda posibilidad de discriminación, sin entrar a juzgar el valor que podía tener uno u otro trabajo.

La inclusión del principio de igualdad de remuneración por trabajo de igual valor en España fue paradójica pues debemos tener en cuenta que, si bien España ratificó los C. nº

---

<sup>39</sup> Ver ÁLVAREZ DE LA ROSA, M., PALOMEQUE LÓPEZ, M. C., La Prestación de Salario (1). Conceptos y tipos de salario, *Derecho del Trabajo*, 24ª edición, Ramón Areces, Madrid, 2016, pp. 637-638. También visitar la página web del Tribunal Constitucional donde puede consultarse la STC 145/1991, de 1 de julio <http://hj.tribunalconstitucional.es/es-ES/Resolucion/Show/SENTENCIA/1991/145>

<sup>40</sup> QUINTANILLA NAVARRO, B., *Discriminación Retributiva. Diferencias salariales por razón de sexo*, Marcial Pons, Madrid, 1996, pp. 33-34

<sup>41</sup> Ver RODRÍGUEZ-PIÑERO, M., “Nuevas Dimensiones de la Igualdad: No Discriminación y Acción Positiva”, *Persona y derecho: Revista de fundamentación de las Instituciones Jurídicas y de Derechos Humanos*, Navarra, 2001, p. 230

100 y 111 OIT en 1967, la tendencia respecto de la formulación de este principio fue más bien restrictiva hasta el pronunciamiento del Tribunal Constitucional en su STC 145/1991. Además, la redacción dada por el ET hasta la reforma de 1994 resultaba contraria tanto por lo dispuesto por la Directiva 75/117 /CEE del Consejo, de 10 de febrero de 1975, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados Miembros que se refieren a la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos, como a la interpretación que el TJCE hacía de la misma en el ejercicio de su potestad judicial comunitaria. Por tanto, el retraso en la adecuación del ordenamiento jurídico laboral a las demandas del orden comunitario supuso un retroceso de los derechos salariales de la mujer en España respecto del resto de países que conformaban en el año 1994 la UE. La modificación del artículo 28 LET fue de vital importancia al incluir una referencia expresa a los supuestos de “trabajo de igual valor” como elemento susceptible de supuesto discriminatorio en las relaciones de trabajo. En resumen, la nueva redacción de este precepto supuso su adecuación al concepto de discriminación que se venía manejando tanto en el contexto internacional (Convenios número 100 y 111 OIT) y de la UE (TJUE y Directiva 75/117), como el que utilizaba nuestro Tribunal Constitucional a partir de la mencionada STC 145/1991<sup>42</sup>.

En fin, esta reforma condujo a una comprensión más extensa del derecho fundamental de no discriminación por razón de sexo (art. 14 CE) en el ordenamiento jurídico laboral, al transformar el concepto formalista de discriminación en pos de un principio de igualdad de remuneración cuya implicación se extiende a las situaciones discriminatorias directas por un trabajo igual, e indirectas por un trabajo de igual valor, acogándose así a lo dispuesto por los Convenios número 100 y 111 de la OIT.

La siguiente norma que debe mencionarse es la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres** (LOIMH), que nace como mecanismo de garantía del art. 14 CE por obra de lo dispuesto en el art. 9.2 CE, encargado de consagrar la igualdad efectiva de los individuos mediante la acción de los poderes públicos<sup>43</sup>. Así, el artículo 1 de esta ley tiene como objetivo garantizar la igualdad de la mujer frente al hombre, entre otros aspectos, en el ámbito laboral, con el fin de aspirar a una sociedad más justa, solidaria y democrática.

Son numerosas las disposiciones que hacen referencia de manera directa o indirecta sobre la problemática de la igualdad de remuneración en el Título I. La igualdad de trato entre hombres y mujeres, principio ordenador de nuestro orden jurídico a tenor de su artículo 4, debe extenderse a las situaciones de acceso al empleo en igualdad de oportunidades, formación, promoción y condiciones de trabajo (artículo 5). También se encarga la LOIMH de regularizar la prohibición de trato desfavorable a mujeres por maternidad (artículos 3 y 8) o las medidas de discriminación positiva (artículo 11), como el hecho de otorgar un cupo a las mujeres trabajadoras en los puestos de representación de los sindicatos.

El artículo 14 de la LO 3/2007 regula los criterios generales de la actuación de los poderes públicos, entre los que se encuentra la integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades en las políticas laborales con el fin de evitar la segregación laboral y las diferencias en la remuneración.

---

<sup>42</sup> QUINTANILLA NAVARRO, B., *Discriminación Retributiva...*, op., cit., pp. 22 y 173-184

<sup>43</sup> Ver exposición de motivos de la LO 3/2007.

Por último, el Capítulo I del Título IV de la LOIMH se encarga de regularizar específicamente la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, haciendo referencia expresa a:

- Políticas de empleo (artículo 42 LOIMH), conducentes a un aumento de la tasa de actividad de las mujeres en el mercado de trabajo a través de programas de inserción laboral activa con el objetivo de mejorar su posición respecto de la búsqueda de empleo.
- Medidas de acción positiva mediante el empleo de la negociación colectiva (artículo 43 LOIMH). Tienen como finalidad favorecer el acceso al mercado de trabajo de las mujeres a través de medidas transitorias dirigidas a dar una aplicación real y efectiva al principio de igualdad de trato y no discriminación de las mujeres en el empleo. Los obstáculos de las mujeres en el mercado de trabajo, que tiene su desarrollo en el punto tercero de este trabajo, justifican la exigencia del establecimiento de ciertos tratamientos necesarios de cara a la eliminación de la no discriminación en el trabajo, aunque ello “constituya una ruptura de la igualdad formal”<sup>44</sup>. Dicho de otra manera, el tratamiento diferencial y favorable a colectivos vulnerables, como es el caso de las mujeres en el empleo, es requisito indispensable para compensar las situaciones de desventaja. En fin, se configura como un “derecho desigual igualatorio” que incide directamente sobre la retribución<sup>45</sup>.

Todas estas son medidas que tienen como principal objetivo el impulso y promoción de políticas laborales que redunden en la igualdad de retribución por razón de sexo en el mercado de trabajo español.

Como conclusión a este apartado, deben apreciarse los avances en materia de igualdad de género que el ordenamiento jurídico español ha venido llevando a cabo en las últimas décadas. No obstante, si bien la reforma llevada a cabo para hacer del principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor un mecanismo de aplicación, y los avances sociales tras la aprobación de la LOIMH y su impacto en el ordenamiento laboral, deben ser valorados en su justa medida, todavía queda camino por recorrer hasta conseguir la erradicación absoluta de la discriminación salarial en las relaciones laborales.

---

<sup>44</sup> QUINTANILLA NAVARRO, B., *Discriminación Retributiva...*, op., cit., pp. 35-36

<sup>45</sup> RODRIGUEZ-PIÑERO, M. “Discriminación e igualdad entre los sexos en la relación de trabajo”, *Relaciones Laborales*, números 3-4, 1993, pp. 5-7.

## 5. CONCLUSIONES

Es preciso seguir investigando cuáles son las causas y los elementos que siguen propiciando la desigualdad retributiva entre hombres y mujeres. No obstante, de los análisis hasta aquí efectuados, cabe formular las siguientes conclusiones:

PRIMERA. Hay que profundizar en el análisis de medidas conducentes a erradicar la asignación mayoritaria a mujeres de trabajos poco cualificados o trabajos en la economía sumergida en el mercado de trabajo a nivel global, pues ello repercute en una inferior valoración global de retribución comparada con respecto a la remuneración que perciben los hombres.

SEGUNDA. Conviene analizar qué repercusión y consecuencias tiene que las mujeres trabajen en muchísimos casos a tiempo parcial, pero no voluntariamente, sino obligadas a ello. El trabajo a tiempo parcial se ofrece a las mujeres para que así puedan trabajar y atender a sus familias, pero es un trabajo con escaso salario y bajas cotizaciones. Esta forma de trabajar supone un factor relevante que determina una menor retribución de las mujeres frente a los hombres.

TERCERA. Se debe analizar si persisten discriminaciones directas (pagar directamente menos que a los hombres por trabajos iguales) o indirectas (pagando por conceptos “aparentemente neutros” pero que producen efectos negativos en los salarios de las mujeres, por ejemplo, aplicando criterios como no haber tenido nunca bajas en el puesto de trabajo, lo que perjudica a mujeres con bajas por maternidad).

CUARTA. El más reciente Informe sobre salarios en el mundo de la OIT (año 2016) ha señalado que los puestos mejor retribuidos son los de trabajadores que asumen especial liderazgo y responsabilidad; de ahí que sea importante el acceso de las mujeres a dichos puestos de trabajo con el fin de poder superar la disparidad salarial que les perjudica. Para ello, deben adoptarse mecanismos que permitan la continuación y estabilidad de las mujeres en su puesto de trabajo de modo que ello no perjudique su ascenso y promoción en el empleo.

QUINTA. Hay que analizar cuáles son los sistemas de retribución que se utilizan para abonar el salario, comprobando si la distribución de los complementos salariales y no salariales responden a esquemas neutros respecto del sexo de la persona, esto es, sin que ello suponga un perjuicio para el género femenino. Este es uno de los síntomas más relevantes respecto de la desigualdad salarial en el trabajo, especialmente dentro de la propia empresa.

SEXTA. Se puede esperar de la negociación colectiva mayores logros para conseguir una igualdad salarial efectiva entre los hombres y las mujeres. Podrían pactarse cláusulas que establezcan claramente el salario base y los complementos que se pagan tanto a hombres como a mujeres cuando realizan trabajos de igual valor, que requieren la misma o similar formación. Hay que evitar que los trabajos se consideren “feminizados” (enfermeras, maestras, cuidadoras, etc) porque generalmente se retribuyen con menor salario; para ello es preciso facilitar que hombres y mujeres trabajen en las mismas actividades o en los mismos sectores productivos. Los planes de igualdad –que en nuestro país son obligatorios en empresas de más de 250 trabajadores (artículo 85.1, párrafo segundo

TRLET)-, pueden desempeñar un papel importante para combatir la discriminación salarial.

SÉPTIMA. Eliminar la desigualdad salarial conlleva grandes ventajas, entre ellas:

En primer lugar, la creación de una sociedad más justa e igualitaria, lo que contribuye a combatir la pobreza y desigualdad.

En segundo lugar, el aprovechamiento de la formación y capacidades de las mujeres, especialmente en el momento actual en que muchas mujeres tienen acceso a la educación en igualdad de condiciones que los hombres y poseen igual o mejor cualificación.

En tercer lugar, valorar a las mujeres por su trabajo y por sus competencias contribuye a mejorar el rendimiento en las empresas y la buena marcha de la economía en general.

En cuarto lugar, un ambiente de trabajo en el que reina la igualdad de valoración y de retribución permite motivar y cohesionar a los trabajadores y trabajadoras en la realización de las prestaciones objeto de su trabajo.

En definitiva, una mejor valoración de trabajo de las mujeres y del salario legítimo que les corresponde contribuiría a estimular la economía, disminuir la pobreza y crear sociedades más igualitarias en todo el mundo. Para ello la labor de la OIT es fundamental, especialmente en países en desarrollo donde las normas jurídicas sobre la igualdad de remuneración por razón de género bien son desconocidas bien no tienen incidencia práctica. También esa labor es importante en los países desarrollados, en zonas del mundo como Europa y en países como España, ya que, si la igualdad aparece reflejada como derecho fundamental y valor superior del ordenamiento jurídico tanto en los ordenamientos internos como en las normas de la UE, las discriminaciones que soportan las mujeres en el trabajo y, en particular, en los salarios, deben determinarse como prohibiciones absolutas por cuanto suponen prácticas intolerables y abusivas en países que se erigen sobre cimientos democráticos.

## 6. BIBLIOGRAFÍA

### - Manuales y libros.

- ÁLVAREZ DE LA ROSA, M., PALOMEQUE LÓPEZ, M. C., *Derecho del Trabajo*, 24ª edición, Ramón Areces, Madrid, 2016.
- CHICHA, M.T., *Promoción de la Igualdad Salarial por medio de la Evaluación no sexista de los Empleos*, OIT, Ginebra, 2008.
- GARCÍA, TRASCASAS, M.A., “Retribución y no discriminación por razón de sexo. Algunas reflexiones en torno a la negociación colectiva”. en AA.VV., (Dir. FIGUERUELO BURRIEZA, A., *Perspectiva de género en la negociación colectiva: análisis por sectores feminizados y masculinizados*), Bomarzo, Salamanca, 2013.
- OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO., *Las Mujeres en el Trabajo*, OIT, Ginebra, 2016.
- QUINTANILLA NAVARRO, B., *Discriminación Retributiva. Diferencias salariales por razón de sexo*, Marcial Pons, Madrid, 1996.
- RODRÍGUEZ GONZÁLEZ, S., *Tiempo de trabajo y vida privada*, Comares, Granada, 2016.
- TOMEI, M., OLNEY, S., OELZ, M., *Igualdad Salarial*, OIT, Ginebra, 2013.

### - Revistas e informes.

- CASAS BAAMONDE, M.E., “Igualdad de retribución por razón de sexo”, *Relaciones Laborales*, núm. 22, 2002.
- CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO., “Informe de la Comisión de Igualdad de Remuneración”, *Actas de las Sesiones*, 34ª reunión, Ginebra, 1952.
- COMISIÓN DE EXPERTOS DE LA OIT., “Dar un rostro humano a la globalización”, *Estudio General sobre los convenios fundamentales, Informe III (Parte IB)*, OIT, 101ª reunión, 2012.
- COMISIÓN EUROPEA.,
  - “Como combatir la brecha salarial entre hombres y mujeres en la Unión Europea”, Oficina de publicaciones de la UE, 2014.
  - “Informe sobre la Igualdad entre Hombres y Mujeres en la UE”, Oficina de publicaciones de la UE, 2017.
- OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, SERVICIO DE GÉNERO,

IGUALDAD Y DIVERSIDAD (GED), DEPARTAMENTO DE CONDICIONES DE TRABAJO E IGUALDAD (WORKQUALITY)., “Plan de Acción de la OIT sobre Igualdad de Género 2016–2017”, *OIT*, Ginebra, 2016.

- OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO., “Perspectivas sociales y del empleo en el mundo. Mujeres”, *OIT*, Ginebra, 2017.
- OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO., “Informe mundial de Salarios 2014/2015: Salarios y desigualdad de ingresos”, *OIT*, Ginebra, 2015.
- OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO., “Informe mundial de Salarios 2016/2017: La desigualdad salarial en el lugar de trabajo”, *OIT*, Ginebra, 2017.
- ONU MUJERES., “El progreso de las mujeres en el mundo 2015-2016”, *Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres*, EE. UU., 2015.
- PILLINGER, J., SCHMIDT, V., WINTOUR, N. “Negociando por la Igualdad de Género, nota de información nº4”, *OIT*, Ginebra, 2016.
- RAMOS QUINTANA, M. “El futuro de las mujeres, el futuro de la humanidad: más derechos efectivos para un empoderamiento real. El futuro del Trabajo que queremos Iniciativa por el Centenario de la OIT”, *Trabajo y Derecho*, número 27, 2017.
- RODRÍGUEZ-PIÑERO, M.,
  - “Discriminación e igualdad entre los sexos en la relación de trabajo”, *Relaciones Laborales*, números 3-4, 1993.
  - “Nuevas Dimensiones de la Igualdad: No Discriminación y Acción Positiva”, *Persona y derecho: Revista de fundamentación de las Instituciones Jurídicas y de Derechos Humanos*, Navarra, 2001.
- UGARTEMENDIA, J.I., BENGOTXEA, J., “Breves apuntes sobre las sentencias básicas del Tribunal de Justicia de la Unión Europea”, *Teoría y Realidad Constitucional*, UNED, núm. 33, 2014.
- ZÚÑIGA ARRIAGADA, C.P., “El derecho de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres a la luz de la Ley 20.348”, *Repositorio Universidad de Chile*, 2014.

## 7. JURISPRUDENCIA

- Diario Oficial de las Comunidades Europeas de 19 de febrero de 1975.
- Diario Oficial de la Unión Europea de 26 de julio de 2006.
- Diario Oficial de la Unión Europea de 30 de marzo de 2010.
- As. Public Service Alliance of Canada vs. Canada Post Corporation., 2011 TSC.
- Orden del Tribunal Fair Work Australia, 22 de junio de 2012.
- STCE 8 de abril de 1976, as. 43/75, *Defrenne II*.
- STCE 15 de junio 1978, as. 149/77, *Defrenne III*.
- STC 145/1991, de 1 de julio.
- STC 58/1994, de 28 de febrero.
- STSJ del País Vasco, de 30 noviembre de 1989.